

## University of Groningen

### Inclusie door interprofessionele samenwerking.

Doornenbal, Jeannette; Fukkink, Ruben; van Yperen, Tom; Balledux, Mariëlle ; Spoelstra, Jolanda; Verseveld, Marloes

**IMPORTANT NOTE:** You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

#### *Document Version*

Publisher's PDF, also known as Version of record

#### *Publication date:*

2017

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

#### *Citation for published version (APA):*

Doornenbal, J., Fukkink, R., van Yperen, T., Balledux, M., Spoelstra, J., & Verseveld, M. (2017). *Inclusie door interprofessionele samenwerking. Resultaten van de proeftuinen van PACT*. Kinderopvangfonds.

#### **Copyright**

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

#### **Take-down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

# Inclusie

## DOOR INTERPROFESSIONELE SAMENWERKING

### Resultaten van de proeftuinen van PACT

PACT- wetenschapsteam



Samen werken voor  
het jonge kind

# Inclusie

## DOOR INTERPROFESSIOELE SAMENWERKING

### Resultaten van de proeftuinen van PACT

PACT-wetenschapsteam

#### Auteurs

dr. Jeannette Doornenbal, prof. dr. Ruben Fukkink,  
prof. dr. Tom van Yperen, drs. Marielle Balledux,  
drs. Jolanda Spoelstra, drs. Marloes van Verseveld

Amsterdam, 2017

#### Colofon

Auteurs: PACT-wetenschapsteam bestaande uit dr. Jeannette Doornenbal (voorzitter, Hanzehogeschool Groningen),  
prof. dr. Ruben Fukkink (Hogeschool van Amsterdam), prof. dr. Tom van Yperen (NJI), drs. Marielle Balledux (NJI),  
drs. Jolanda Spoelstra (NJI), drs. Marloes van Verseveld (Hogeschool van Amsterdam)

Redactie: Jeannette Doornenbal (voorzitter wetenschapsteam), Anki Duin en Gerdi Meyknecht (projectleiders PACT)

Eindredactie: Lucy Beker, Beker Tekst & Redactie

Creatie en realisatie: O2 Communicatie

©Het Kinderopvangfonds

Juni 2017

Deze studie is financieel mogelijk gemaakt door **HETKINDEROPVANGFONDS**

Te bestellen en te downloaden via: [www.pedagogischpact.nl](http://www.pedagogischpact.nl)

# INHOUDSOPGAVE



<b>Samenvatting</b>	<b>5</b>	<b>Hoofdstuk 3: PACT-proeftuinen in Nederland</b>	<b>29</b>
<b>Hoofdstuk 1: Inleiding</b>	<b>10</b>	3.1 Inleiding	29
1.1 Aanleiding en achtergronden	10	3.2 Proeftuinen in beeld	29
1.2 Ambitie	11	3.2.1 Interprofessioneel samenwerken aan een rijke speelleeromgeving voor jonge kinderen	29
1.3 Uitdaging	13	• Kindcentrum De Aventurijn in Middelburg	
1.4 Aannames	13	• Vensterschool Koorenspoor in Groningen	
1.5 PACT-onderzoeksvragen	14	• Bredeschool Cedercampus in Hoorn	
1.6 Aanpak	14	3.2.2 Zorgexpertise op de werkvloer	44
1.7 Opbouw van de rapportage	17	• Integraal KindCentrum Laterna Magica in Amsterdam	
<b>Hoofdstuk 2: Methode</b>	<b>18</b>	• Sterrenschool in Apeldoorn	
2.1 Onderzoeksopzet	18	• Bredeschool Het Talent in Lent	
2.2 Meetinstrumenten en procedure	19	3.2.3 Lokaal jeugdbeleid en interprofessionele samenwerking	70
2.2.1 Casestudy	19	• Gemeente Almere Stedenwijk	
2.2.2 Monitor Interprofessionele Samenwerking	21	• Gemeente Eersel	
2.2.3 Enquête meetbare resultaten	23	<b>Hoofdstuk 4: Samenvatting, conclusies en adviezen</b>	<b>82</b>
2.3 Analyses	25	4.1 Inleiding	82
2.3.1 Casestudy	25	4.2 Samenvatting resultaten PACT-proeftuinen	82
2.3.2 Monitor Interprofessionele Samenwerking	25	4.3 Bevorderende en belemmerende factoren	87
2.3.3 Enquête meetbare resultaten	25	4.4 Discussie	90
		4.5 Adviezen	91
		<b>Referenties</b>	<b>94</b>

## Samenvatting

Deze rapportage gaat over de resultaten van de PACT-proeftuinen waaraan in opdracht van Het Kinderopvangfonds van 2015 tot 2017 is gewerkt. PACT-proeftuinen zijn innovatieve praktijken waarin door middel van interprofessionele samenwerking tussen de kinderopvang, het basisonderwijs en de zorg wordt gewerkt aan een inclusieve speelleeromgeving voor jonge kinderen (0- tot 6-jarigen).

### Proeftuinen

De ambitie van PACT is het creëren van een inclusieve speelleeromgeving waarin ieder kind (van 0 tot 6 jaar) meetelt, de kans krijgt om mee te doen en te leren, ongeacht haar of zijn herkomst, mogelijkheden en beperkingen. De aanname van PACT is dat professionals deze complexe opdracht door interprofessionele samenwerking beter kunnen realiseren.

PACT onderzocht deze aanname in proeftuinen voor jonge kinderen. Op acht plaatsen in het land is drie jaar lang gewerkt. De PACT-proeftuinen zijn: KindCentrum De Aventurijn in Middelburg, Vensterschool Koorenspoor in Groningen, De Sterrenschool in Apeldoorn, Brede School Het Talent in Lent, Integraal KindCentrum Laterna Magica in Amsterdam, Brede School De Cedercampus in Hoorn en twee gemeentelijk proeftuinen in Almere en Eersel. Ze verschillen in organisatievorm, reikwijdte, doelstelling en de samenstelling van het team.

### Onderzoeksvragen

De PACT-proeftuinen zijn, na een voorbereidingsfase, gevolgd, begeleid en onderzocht door een wetenschapsteam. De hoofdvraag van het onderzoek luidt:

- Hoe wordt er in de proeftuinen gewerkt aan inclusie door middel van interprofessionele samenwerking? Met welk resultaat op proces-, kind-, ouder- en professioneel niveau en wat zijn de bevorderende en belemmerende factoren?*
- Deze hoofdvraag is onderzocht door antwoord te vinden op drie deelvragen:
1. Hoe hebben de individuele proeftuinen vorm en inhoud gegeven aan de interprofessionele samenwerking?
  2. Welke merkbare en meetbare resultaten hebben de proeftuinen geboekt op het niveau van de interprofessionele samenwerking en op kind- en ouderniveau?
  3. Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren om interprofessionele samenwerking ten behoeve van inclusie te stimuleren?

### Mixed methods

Bij het onderzoek naar de PACT-proeftuinen zijn drie elkaar aanvullende methodes gebruikt:

1. *Een kwalitatieve casestudy*. Hiervoor zijn de acht proeftuinen regelmatig bezocht. Met als doel de proeftuinen te volgen én te steunen in hun ontwikkelingen, processen en geboekte resultaten.
2. *De Monitor Interprofessionele Samenwerking*. Hiermee zijn de aard en de mate van interprofessionele samenwerking in de proeftuinen kwantitatief geanalyseerd. Met als centrale vraag: is de samenwerking gedurende de proeftuin veranderd, is het netwerk veranderd en heeft de samenwerking bijgedragen aan de doelstellingen van PACT?
3. *Enquête* onder projectleiders. Hiermee zijn de meetbare resultaten onderzocht voor wat betreft de aantallen kinderen die zijn doorverwezen naar jeugdzorg en/of speciaal (basis) onderwijs.

### Kracht en beperking mixed methodes

Deze mix van methoden levert een rijk beeld op van de processen in en opbrengsten van de proeftuinen.

De proeftuinen ontwikkelden zich in een dynamische context, waardoor de aanpak soms veranderde. Wat is onderzocht is dus het resultaat van een dynamisch proces binnen en rondom de proeftuinen. Beperkingen liggen in het gegeven dat vooral de percepties van betrokkenen in kaart zijn gebracht. Bovendien is het aantal proeftuinen klein en kunnen ze dus niet zonder meer model staan voor andere vergelijkbare praktijken.

## Conclusies

### Professionals enthousiast

In alle proeftuinen is de toegenomen interprofessionele samenwerking opvallend. Professionals zeggen veel van elkaar te leren, waardoor er een gemeenschappelijke visie op de ontwikkeling en ondersteuning van kinderen ontstaat. De mate waarin dat leidt tot beter omgaan met verschillen en minder doorverwijzingen is bescheiden, maar zeker niet verwaarloosbaar.

### Van zorgperspectief naar versterken pedagogisch klimaat

In de proeftuinen is zichtbaar dat de inzet van zorg steeds meer gericht is op normaliseren en inclusie: de nadruk verschuift van curatief naar preventief en het versterken van het pedagogisch klimaat.

### Extra expertise op de werkvloer heeft effect

De inzet van zorg op de werkvloer in de persoon van een inclusiepedagoog versterkt pedagogisch medewerkers en leerkrachten in hun denken en handelen. Zij voelen zich beter toegerust in het omgaan met verschillen tussen kinderen.

### Aanwijzing: toename interprofessionele samenwerking leidt tot afname van doorverwijzingen

Een van de proeftuinen, Het Talent, kon cijfers aanreiken over het aantal doorverwijzingen. Het lijkt erop dat de toename in interprofessionele samenwerking op termijn bijdraagt aan een vermindering van het aantal doorverwijzingen naar specialistische hulp- en onderwijsvormen.

Nota bene: als een kindcentrum in staat is om bij twee kinderen een verwijzing naar speciaal onderwijs of jeugdhulp te voorkomen, zijn de kosten van een inclusiepedagoog terugverdiend.<sup>1</sup>

## Randvoorwaarden

- Eén taal en visie blijken van groot belang te zijn.
- Onderdak in één gebouw is geen garantie voor betere samenwerking, maar het helpt wel als men door één fysiek onderkomen elkaar gemakkelijk kan ontmoeten.
- Een 'trekker', een of meerdere spilfiguren in het netwerk, die de contacten leggen en onderhouden, zorgen voor ontmoetingen en uitwisselingen.
- De focus houden op de gestelde doelen, ook gedurende het proces van samenwerking.
- Directe betrokkenheid van gemeenten: initiërend, stimulerend en verbindend.
- Voldoende tijd en middelen. Daarnaast bleken professionals ook behoefte te hebben aan duidelijkheid over wel/niet continueren van de aanpak. In het scheppen van duidelijkheid ligt een belangrijke rol voor betrokken bestuurders en gemeente.

Een actieve rol van de ouders (zowel bij de planvorming als in de uitvoering) is in de proeftuinen niet optimaal tot bloei gekomen. Dat kan een kwestie van tijd zijn geweest: de professionals moesten wellicht eerst elkaar vinden om de ouders daarna goed te kunnen betrekken. Maar het is de vraag of deze volgorde wel logisch is.

## Adviezen

### 1. Systeeminnovatie: lange adem

Werken aan een inclusieve speelleeromgeving voor jonge kinderen is een *systeeminnovatie*. Dit vraagt om lange adem, zonder de urgentie voor jonge kinderen en hun ouders uit het oog te verliezen. Een dergelijke innovatie behoeft verschillende verbindingen tussen:

- 1) ouders, onderwijs, opvang en zorg op basis van principes van gelijkwaardigheid en complementariteit;
- 2) denken en doen c.q. tussen praktijk, beleid en onderzoek;
- 3) verschillende beleidsdossiers van passend onderwijs, transformatie voor jeugd, en de kwaliteit van onderwijs en kinderopvang;
- 4) verschillende geldstromen om bestuurlijke en financiële belemmeringen weg te nemen.

Tot slot vraagt een systeeminnovatie om vernieuwing in de sfeer van opleiden en professionaliseren.

<sup>1</sup> Hoeveel uren inzet van jeugdhulp gewenst is, hangt sterk af van de omvang én de vraag van de basisvoorziening. Een inzet van 1 à 2 dagdelen vanuit de jeugdhulp bedraagt op jaarbasis rond de € 12.000. Afgezet tegen de kosten voor een jaar speciaal onderwijs (afhankelijk van de zwaarte, tussen de € 12.000 en 18.000 per jaar) lijkt de inzet van een inclusiepedagoog al snel kostenefficiënt.

## 2. Bestuurlijk commitment én handelen

Voor de bestuurders en beleidsmakers is het cruciaal om met elkaar een *gezamenlijke ambitie* te formuleren, zich hieraan langdurig te verbinden én concrete uitvoering te faciliteren. De gemeente kan een belangrijke rol spelen in het stimuleren van innovatie door relevante partijen samen te brengen. Preventief werken in de pedagogische basisvoorzieningen vraagt om investeringen: de kost gaat voor de baat uit. Bestuurders van onderwijs, kinderopvang en zorg dienen **voorwaarden** te creëren om interprofessionele samenwerking mogelijk te maken, zoals:

- Aanwezigheid van voldoende verschillende soorten expertise van goede kwaliteit;
- Continuïteit in bemensing, in de samenstelling van de teams en hun leidinggevendend;
- Afschermen van de werkvloer voor bestuurlijke perikelen en het aanbrengen van focus;
- Voldoende tijd om samen te leren en te onderzoeken;
- Adequate huisvesting (nabijheid creëert ontmoeting en verbinding);
- Investeren in leiderschap en eigenaarschap (persoonlijke ontwikkeling van T-shaped professionals en leren als team).

## 3. Gedeelde pedagogische visie, andere expertise toevoegen en lokaal maatwerk

Alles staat of valt met het formuleren én in beeld houden van een gedeelde *pedagogische visie* en *heldere doelen* die passend zijn bij de *specifieke, lokale situatie*.

Het includeren van kinderen die van elkaar verschillen, is niet altijd een gemakkelijke opgave. Daarom is het van belang om de professionals op de werkvloer te ontzorgen en te versterken. Niet door (gedrags)expertise binnen te halen nadat er een probleem is gesignaleerd, maar door van meet af aan *expertise in de teams in te brengen*, die gericht is op het professionaliseren van leerkrachten en pedagogisch medewerkers in het omgaan met diversiteit. De kwaliteit van de uitvoering is gebaat bij leidinggevendend die investeren in continue *professionalisering* van hun teams op de werkvloer en bij het *principe van toevoegen van andere expertise*.

## 4. Co-creatie met ouders

De actieve betrokkenheid van ouders bij de ontwikkeling van een sterk pedagogisch klimaat voor hun kinderen is een belangrijke opdracht voor de toekomst. Zij zouden niet meer hoeven te zoeken naar de juiste ondersteuning voor hun kind, ook als er extra steun nodig is, omdat dit gewoon beschikbaar is op de plek waar hun kind verblijft.

## 5. Longitudinale monitoring: ook lange adem voor onderzoek

Het langdurig volgen van innovatieve pedagogische praktijken gericht op een inclusieve speelleeromgeving is sterk aan te bevelen. In Nederland zijn meerdere uitvoeringspraktijken en initiatieven die hiermee bezig zijn. Het is belangrijk dat onze kennis over de werkzame factoren, de processen en de resultaten verdiept wordt.

# Inleiding

**Voor u ligt de rapportage van de resultaten van de PACT-proeftuinen, waaraan in opdracht van Het Kinderopvangfonds de afgelopen drie jaren is gewerkt. PACT-proeftuinen zijn innovatieve praktijken waarin de kinderopvang, het basisonderwijs en de zorg samenwerken aan een inclusieve speelleeromgeving voor jonge kinderen (0-6 jarigen). Veel mensen zijn daarbij betrokken geweest: professionals uit het basisonderwijs, de kinderopvang en de zorg, wetenschappers, bestuurders en leidinggevend. PACT is meer een beweging dan een project; het bouwt voort op eerdere projecten die Het Kinderopvangfonds heeft geëntameerd (Alert4You en Andere tijden) en draagt bij aan de ontwikkeling van kindcentra in Nederland (Kindcentra2020, 2015; Taskforce samenwerking onderwijs en kinderopvang, 2017).**

## 1.1 Aanleiding en achtergronden

De eerste levensjaren van kinderen zijn van grote betekenis, zowel voor het leven van kinderen in het hier-en-nu als voor hun toekomst. Het is een cruciale periode, die kinderen niet meer over kunnen doen en die zijn schaduw vooruitwerpt. Investeren in jonge kinderen is dus van vitaal belang, zowel voor kinderen zelf als voor de samenleving als geheel. Daarom is PACT gestart met het ontwerpen en onderzoeken van proeftuinen voor jonge kinderen. De PACT-proeftuinen zijn te beschouwen als kindvoorzieningen waarin de scheidslijnen tussen kinderopvang, basisonderwijs en zorg zijn geslecht en waar lerende en samenwerkende professionals in teamverband werken aan een inclusieve speelleeromgeving voor jonge kinderen. PACT sluit daarmee aan bij de trend om de leefwerelden van kinderen en diverse sectoren duurzaam aan elkaar te verbinden en binnen die netwerken samen te werken aan een sterke pedagogische omgeving voor jonge kinderen. Op die ontwikkelingen gaan we kort in.

In de eerste plaats zien we dat er in Nederland een beweging op gang is gebracht die ertoe moet leiden dat méér kinderen zich samen ontwikkelen en samen leren (SER, 2016; Taskforce ‘Samenwerking Kinderopvang-Onderwijs’ onder andere geïnitieerd door Andere Tijden in opvang en onderwijs en Alert4you).

De kindvoorzieningen van 0-12 jaar zijn hiervan een praktische uitwerking (Kindcentra 2020, 2015). Doelen van de kindvoorzieningen zijn het tegengaan van segregatie in het onderwijs, het afschaffen van doelgroepenbeleid, het vergroten van de toegankelijkheid van de kinderopvang en harmonisatie van de peutervoorzieningen.

In de tweede plaats zijn met het in werking treden van de nieuwe Jeugdwet in 2015 gemeentes verantwoordelijk

geworden voor de zorg voor jeugd in de breedte. Gemeentes werken daarom aan nieuw lokaal jeugdbeleid, waarin de nadruk ligt op het bouwen aan een duurzame pedagogische infrastructuur, gebaseerd op de principes van positief opvoeden. Primair uitgangspunt daarin is het versterken van de normale omgeving door wijkgericht en preventief te werken. Dit kan gebeuren door (specialistische) jeugdhulp in te brengen op de plekken waar kinderen leven, spelen en leren. Kindcentra kunnen voor de gemeentes functioneren als ‘werkplekken’ om ieder kind alle kansen te bieden om talentvol op te groeien.

In de derde plaats werken basisscholen als gevolg van de Wet passend onderwijs aan passende onderwijszorgarrangementen voor leerlingen met zorgvragen. De PACT-proeftuinen zijn te beschouwen als innovatieve, inclusieve passende onderwijszorgarrangementen, waarbij de aandacht ook uitgaat naar de leeftijdsgroep 0-4 en daarmee de voorschoolse periode. PACT definieert passend onderwijs als ‘passende ontwikkeling’: ieder kind telt mee, doet mee en leert in een gewone basisvoorziening. Het onderwijs én de kinderopvang kunnen dit niet alleen. Daarom zouden er meer expertises c.q. functies aan deze voorzieningen moeten worden toegevoegd. Hoe meer een dagelijkse samenwerking op de werkvloer interventies van buitenaf reduceert, hoe groter het directe voordeel voor gemeentes als financiers van jeugdzorg, voor schoolbesturen en kinderopvang en samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs. Als de PACT-proeftuinen kunnen laten zien dat de vroege onderkenning van kleine verstoringen in de ontwikkeling van jonge kinderen - en het effectief aanpakken daarvan in de samenwerking - bijdraagt aan die reductie van dure interventies op langere termijn, is er zicht op minder zorgproblematiek en *blijvend* minder uitgaven.

Ten vierde blijkt uit wetenschappelijk onderzoek naar de kwaliteit van voorschoolse voorzieningen (Van der Slot, 2015) dat continue professionalisering op de werkvloer een belangrijke voorspeller is voor kwaliteit van de uitvoering. Daarom is het van belang om ten behoeve van het creëren van een inclusieve speelleeromgeving aandacht te besteden aan de professionalisering van multidisciplinaire teams van basisonderwijs, kinderopvang en zorg. De kindvoorziening is immers een gemeenschap van professionals, kinderen en ouders waarin zich telkens nieuwe vragen rond opvoeden, spelen, leren en ontwikkelen zullen voordoen. Het samen kunnen inspelen op veranderende omstandigheden in het leveren van kwaliteit voor ieder kind, vraagt om lerende – onderzoekende en ontwerpende – teams, die gebruik weten te maken van bestaande kennis, op zoek gaan naar nieuwe oplossingen en elkaars expertise daarbij weten te benutten.

## 1.2 De ambitie: ieder kind telt mee, doet mee en komt vooruit

De ambitie van PACT is dus het creëren van een **inclusieve** speelleeromgeving waarin ieder kind (tussen 0 en 6 jaar) meetelt, de kans krijgt om mee te kunnen doen en te leren ongeacht haar of zijn herkomst, mogelijkheden en beperkingen. In een inclusieve omgeving bestaan er geen speciale kinderen of doelgroepkinderen, omdat we ervan uitgaan dat ieder kind speciaal is. In een inclusieve omgeving zijn er dus geen (in ieder geval zo min mogelijk) speciale groepen of voorzieningen voor kinderen met speciale zorgen. Inclusie is echt iets anders dan passend onderwijs. In passend onderwijs gaat het om het treffen van passende voorzieningen en dat kan ook bestaan uit speciale groepen voor zogenaamde doelgroepen van kinderen.



Een inclusieve speelleeromgeving vraagt van professionals dat zij in de dagelijkse omgeving - de gewone basisvoorziening waarin kinderen opgroeien, opgevoed en onderwezen worden - kunnen differentiëren en personaliseren al naar gelang de ontwikkelbehoeften van het kind. Dit is een complexe opdracht. Want het benutten van verschillen tussen kinderen zonder een kind te excluderen, doet een groot beroep op de handlingsbekwaamheid van individuele professionals. Het is bijkans onmogelijk om als professional, als leraar of pedagogisch medewerker, in je eentje ieder kind in de groep de juiste aandacht te geven. Om inclusief te kunnen werken lijkt het verstandig om de samenwerking en de verbinding te zoeken tussen professionals uit het onderwijs, de opvang en de zorg. Mogelijk kunnen professionals vanuit die samenwerking makkelijker betere oplossingen bedenken en uitvoeren om ieder kind te bieden wat het nodig heeft om tot ontwikkeling te komen. Zo worden professionals vaardiger in het omgaan met verschillen. Actieve samenwerking op de werkvloer bevordert ook vroege onderkenning van wat individuele kinderen aan extra ondersteuning nodig hebben. Daarom is **interprofessionele samenwerking** de kern van PACT.

Het basisonderwijs en de kinderopvang zoeken al langer de verbinding in bredeschool- en sinds wat korter in kindcentrumverband (integrale teams onder één regie). In PACT is de zorg als derde expertise toegevoegd; juist ook om de professionals uit onderwijs en opvang te ondersteunen en vaardiger te maken in het omgaan met de individuele behoeften van kinderen én de mogelijkheden om via de groepsdynamiek te werken aan inclusie. En dit altijd samen met ouders. Ouders zijn de eerstverantwoordelijken waar het gaat om de opvoeding van hun kinderen. Maar de scheiding tussen ouders en school of opvang is niet strikt. Ouders hebben ook een onderwijs-ondersteunende taak en het onderwijs heeft een opvoedende taak. Het ideaalbeeld is dat ouders en kindvoorziening samenwerken en elkaar ondersteunen bij hun taken. Want professionals en ouders hebben een gemeenschappelijk belang bij de samenwerking: dat het kind zich zowel op school of opvang als thuis zo goed mogelijk ontwikkelt.

Interprofessioneel samenwerken vraagt van professionals een ander handelingsrepertoire. Goed zijn in je vak is belangrijk, maar niet voldoende. Professionals moeten ook in staat zijn om met medewerkers uit andere disciplines samen te werken: te weten wanneer andere expertise nodig is, samen te ontwerpen, te onderzoeken en te leren, en daarbij het partnerschap met ouders te zoeken. Leidinggeven aan interprofessionele samenwerking vraagt ook van leidinggevendenden een ander handelingsrepertoire. Het is niet voldoende om leiding te kunnen geven aan een schoolteam of opvangteam. Leidinggevendenden moeten in staat zijn om het interdisciplinaire teamleren te stimuleren en te ondersteunen. Daarvoor gebruiken we het beeld van de T-shaped professional en het T-shaped team (Doornenbal & De Leve, 2014). De aanname van PACT is dat interprofessionele samenwerking, T-shaped kunnen werken in een T-shaped team, een belangrijk middel is om de ambitie van inclusie te realiseren.



Deze innovatieve ontwikkeling op de werkvloer – inclusief en interprofessioneel samenwerken voor jonge kinderen – is een systeemverandering die een appèl doet op alle betrokkenen, ook op bestuurders, lokaal beleid en wetenschappers. Het vraagt om een gezamenlijke strategische keuze voor inclusie.

### 1.3 De uitdaging

Integrale voorzieningen van basisonderwijs, kinderopvang en zorg komen sporadisch voor in Nederland (Oberon, 2016). Wel blijkt dat de animo om hieraan te werken groot is. Dat geldt zowel voor lokale bestuurders, bestuurders uit onderwijs, opvang en zorg, professionals op de werkvloer en wetenschappers als voor ouders. Die animo blijkt ook uit het feit dat Kindcentra 2020 in korte tijd een aantal Kopgroepen van wethouders en bestuurders uit de drie genoemde domeinen verenigd heeft. Daarom heeft Het Kinderopvangfonds in 2013 besloten om te investeren in PACT om in de praktijk op een aantal locaties daadwerkelijk vorm en inhoud te geven aan inclusieve speelleeromgevingen van onderwijs, opvang en zorg en deze nieuwe praktijken met onderzoek te ondersteunen. Doel is om te achterhalen wat de resultaten van die proeftuinen zijn: wat werkt wel en wat werkt niet en wat is overdraagbaar naar andere praktijken, naar overheden en bestuurders?

### 1.4 Aannames

In PACT werken we vanuit aannames die gebaseerd zijn op de ambitie van PACT, op de ervaringen uit eerdere projecten – wat bleek succesvol – en op wetenschappelijke kennis. Deze aannames zijn:

- Adequate professionele aandacht voor de ontwikkeling van jonge kinderen in de normale dagelijkse context kan mogelijke verstoringen in die ontwikkeling eerder opsporen en makkelijker en definitiever oplossen zonder dat kind en opvoeders deel hoeven te hebben aan een circuit van hulp en/of speciaal (basis)onderwijs.
- Door de toegevoegde expertise vanuit de zorg aan de teams van onderwijs en opvang zal het aantal verwijzingen naar zwaardere vormen van zorg en/of speciaal (basis)onderwijs afnemen. Een bijkomend effect kan zijn dat ouders minder opvoedingsdruk ervaren en daardoor in staat zijn hun eigen kracht in de opvoeding te handhaven zonder externe hulp.
- Samen ontwerpen, werken en samen leren en reflecteren in een T-shaped team bevordert eigenaarschap en toename van interprofessionele samenwerking ten behoeve van een inclusieve speelleeromgeving: meer handelingsalternatieven, meer werkplezier en betere samenwerking tussen de disciplines.
- Interprofessionele samenwerking tussen onderwijs, opvang en zorg kan in verschillende scenario's. Er is niet één zaligmakend model.
- Systeeminnovatie is nodig om tot duurzame inclusieve IKC-ontwikkeling te komen. Dat wil zeggen dat de werelden van strategie (beleid en bestuur), tactiek en uitvoering met elkaar verbonden moeten worden.
- Om resultaat te boeken is het nodig dat de proeftuinen planmatig en systematisch kunnen werken aan hun doelstellingen met ruimte voor flexibiliteit en creativiteit.
- Co-creatie van wetenschap, beleid en praktijk bevordert interprofessionele samenwerking ten behoeve van inclusie.



## 1.5 PACT-onderzoeksvragen

Vanuit deze aannames is in een aantal PACT-proeftuinen in Nederland al ontwerpend en onderzoekend gewerkt aan een inclusieve en rijke speelleeromgeving. Daarbij hebben de proeftuinen hun eigen doelstellingen gekozen en zijn zij onder meer door middel van onderzoek en monitoring begeleid door een wetenschapsteam. In deze rapportage doen we verslag van onze onderzoeksbevindingen. De hoofdvraag luidt:

**Hoe wordt er in de proeftuinen gewerkt aan inclusie door middel van interprofessionele samenwerking, met welk resultaat op proces-, kind-, ouder- en professioneel niveau en wat zijn de bevorderende en belemmerende factoren?**

De hoofdvraag is onderzocht door antwoord te vinden op drie deelvragen:

1. Hoe hebben de individuele proeftuinen vorm en inhoud gegeven aan de interprofessionele samenwerking?
2. Welke merkbare en meetbare resultaten hebben de proeftuinen geboekt op het niveau van de interprofessionele samenwerking en op kind- en ouderniveau?
3. Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren om interprofessionele samenwerking ten behoeve van inclusie te stimuleren?

## 1.6 Aanpak

### Keuze proeftuinen

In 2014 is PACT gestart met het aanwijzen van PACT-proeftuinen. Drie criteria hebben daarbij een rol gespeeld:

- Omdat geen kindvoorziening in Nederland gelijk is, is gekozen voor een variatie in typen samenwerkingsverbanden van onderwijs en kinderopvang: een tweetal kindcentra in verschillende stadia van ontwikkeling, een Sterrenschool, een doorontwikkelde Brede School en kindvoorzieningen die samenwerking tussen kinderopvang en onderbouw van de basisschool wilden versterken. Daarmee wilde PACT zichtbaar maken dat het opbouwen van een inclusieve omgeving in verschillende contexten mogelijk en wenselijk is. In twee gemeentelijke pilots wordt de aansluiting met het lokaal jeugdbeleid verkend.
- Omdat de wil om als T-shaped team te werken aan inclusie van jonge kinderen cruciaal is voor het welslagen van de proeftuin en de verduurzaming daarvan, is gelet op de motivatie van betrokkenen om bij te dragen aan de innovatie en mee te werken aan het begeleidende onderzoek.
- Spreiding over Nederland: van noord naar zuid, van oost tot west.

Op grond van bovenstaande overwegingen zijn er in 2014 verspreid over Nederland vier proeftuinen van start gegaan: KindCentrum De Aventurijn in Middelburg, Vensterschool Koorenspeer in Groningen, Sterrenschool in Apeldoorn en basisschool Het Talent in Lent. In de afgelopen drie jaren is er een proeftuin afgevallen (Groningen). In 2015 zijn er drie nieuwe proeftuinen bijgekomen: Integraal KindCentrum Laterna Magica in Amsterdam en twee gemeentelijk proeftuinen in Almere en Eersel. Bredeschool De Cedercampus in Hoorn is in 2016 toegevoegd. Wat de in totaal acht proeftuinen met elkaar delen is de ambitie van inclusie en interprofessioneel samenwerken. Wel verschillen ze in organisatievorm, reikwijdte, doelstelling en de samenstelling van het team.

### Proeftuinen en hun doelstellingen

De start van de acht proeftuinen was identiek. Sleutelfiguren van de proeftuinen, behalve in Almere en Hoorn, hebben bij aanvang de PACT-meter (Doornenbal e.a., 2017) ingevuld. De PACT-meter is een zelfevaluatie-instrument dat ontwikkeld is op basis van de uitgangspunten en ijkpunten voor een sterke speelleeromgeving voor jonge kinderen, die de PACT-bouwgroep heeft samengesteld (Doornenbal et. al., 2014). Hierin staat wat jonge kinderen nodig hebben om zich talentvol te ontwikkelen. In de PACT-meter kan de respondent invullen welke items hij/zij wel of niet goed vindt gaan en welke items hij/zij zou willen aanpakken. De individuele scores leiden tot een overzicht van de teamscores. Deze uitkomsten zijn vervolgens in het team besproken: wat zijn onze verschillen en overeenkomsten? Hoe beoordelen wij onze uitgangssituatie? Wat is voor ons de belangrijkste kwestie en aan welke doelstellingen gaan wij in de PACT-proeftuin werken? De kwesties en doelstellingen die de proeftuinen op basis van deze besprekingen hebben gekozen zijn weliswaar verschillend, maar te rangschikken in drie thema's.

### Thema 1: Interprofessioneel samenwerken aan een rijke speelleeromgeving voor jonge kinderen

In de praktijk ervoeren de professionals dat de overgang van de kinderopvang of de peuterspeelzaal naar de onderbouw van het basisonderwijs tamelijk rigoreus is voor kinderen. De pedagogische en didactische setting verandert van de ene op de andere dag. De professionals in beide voorzieningen dragen wel kinderen over, hebben extra aandacht voor kinderen met zorgvragen, maar werken niet samen op de werkvloer. Terwijl ze merken dat jonge kinderen zich heel divers ontwikkelen in deze periode en dat de overgangen veel soepeler zouden moeten zijn. De aanname is dat een rijke speelleeromgeving waarin de kinderopvang, het peuterspeelzaalwerk en het basisonderwijs samenwerken jonge kinderen meer kansen biedt om zich in hun eigen tempo te ontwikkelen en de overgang soepeler te laten verlopen.

### Thema 2: Zorgexpertise op de werkvloer

De professionals in deze kindvoorzieningen ervoeren dat zij onvoldoende in staat waren om met de bestaande expertise van kinderopvang en basisonderwijs de verschillende ontwikkelbehoeften en -vragen van jonge kinderen en hun ouders te beantwoorden. De aanname is dat door het toevoegen van expertise uit de zorg de pedagogische kwaliteit op de groep wordt versterkt, zodat alle kinderen daarvan profiteren. De professionals krijgen immers extra handvatten aangereikt om op de werkvloer om te gaan met de diversiteit aan behoeften van jonge kinderen. Het gevolg daarvan zou kunnen zijn dat minder kinderen zijn aangewezen op duurdere en zwaardere vormen van zorg. In de PACT-proeftuinen noemen we de toegevoegde zorgprofessional *inclusiepedagoog*.

### Thema 3: Lokaal jeugdbeleid en interprofessionele samenwerking

De betrokkenen in de gemeentepilots ervoeren dat zij duidelijke beleidsmatige keuzes hadden gemaakt voor inclusie en samenwerken op lokaal wijkniveau rond jonge kinderen. In de praktijk blijkt dit echter moeizaam van de grond te komen vanwege gegroeide culturen en sectorale verschillen. Het daadwerkelijk omzetten van beleid naar praktisch handelen zien zowel de gemeente als de kindvoorzieningen in de wijk als een uitdaging, want de drukte in de wijken als gevolg van de vele kortlopende projecten is groot. Deze PACT-proeftuinen zijn bedoeld

om op wijkniveau uit te vinden hoe er duurzame samenwerkingsnetwerken kunnen worden gebouwd met als doel de inclusie van alle kinderen en hun ouders.

### Wetenschappelijk onderzoek

De PACT-periode bestaat uit drie fases: een voorbereidingsfase, de onderzoeksfase en een follow up fase.

Tijdens de onderzoeksfase zijn de proeftuinen door het wetenschapsteam begeleid en gevolgd. Daarbij zijn drie elkaar aanvullende methodes gebruikt: een kwalitatieve casestudy, een Monitor Interprofessionele Samenwerking en een enquête.

Voor de casestudy zijn de acht proeftuinen regelmatig bezocht door het wetenschapsteam. De casestudy diende meerdere doelen.

Ten eerste beoogden we met de bezoeken om:

- a) de diversiteit aan proeftuinen in beeld te brengen;
- b) de ontwikkelingen en resultaten in de individuele proeftuinen te volgen;
- c) de proeftuinen te kunnen vergelijken op de gevolgde processen en geboekte resultaten.

In de tweede plaats hadden de bezoeken tot doel de proeftuinen te ondersteunen in planmatig en systematisch werken aan hun eigen doelstellingen. De bezoeken hadden dus ook een lerend en/of bijsturend effect op de proeftuin.

De aard en de mate van interprofessionele samenwerking in de proeftuinen zijn kwantitatief geanalyseerd met de Monitor Interprofessionele Samenwerking. De vraag daarbij was: is volgens de betrokkenen de samenwerking in de proeftuinen de afgelopen drie jaren veranderd (toegenomen of afgenomen), is het netwerk van samenwerking veranderd, en heeft de samenwerking bijgedragen aan de doelstellingen van PACT? De monitor bestaat uit digitale vragenlijsten die op drie meetmomenten (nulmeting, tussen- en nameting) zijn afgenomen. De bevindingen uit de monitor zijn tijdens de bezoeken aan de proeftuinen met de teams besproken: herkennen zij zich erin? Zijn ze tevreden met de uitkomsten? Wat zouden ze willen veranderen?

Tot slot is per proeftuin gekeken of er naast merkbare resultaten ook meetbare resultaten zijn voor wat betreft aantallen kinderen die zijn doorverwezen naar jeugdzorg en/of speciaal (basis) onderwijs. Daartoe is aan het eind van het project aan de projectleiders van de proeftuinen een enquête gestuurd.

### 1.7 Opbouw van de rapportage

Dit rapport begint met een hoofdstuk waarin uitgebreid wordt ingegaan op de methodologische aspecten van de in de PACT-studie gebruikte instrumenten. In hoofdstuk 3 wordt antwoord gegeven op de eerste twee onderzoeksvragen:

- 1) hoe hebben de proeftuinen vorm en inhoud gegeven aan de interprofessionele samenwerking om hun eigen doelstellingen te realiseren?
- 2) welke merkbare en meetbare resultaten hebben ze daarbij geboekt?

U vindt daar een beschrijving van de acht proeftuinen in Nederland, gerangschikt naar de drie thema's. Daarbij worden zowel de resultaten uit de casestudy, de Monitor Interprofessionele Samenwerking als de enquête onder de projectleiders gebruikt. De beschrijving van iedere proeftuin volgt hetzelfde stramien:

- uitgangssituatie
- doelstellingen
- mate van interprofessionele samenwerking op procesniveau
- merkbare en meetbare resultaten tijdens de proeftuinperiode op professioneel -, ouder- en kindniveau
- samenvatting van de kern van de proeftuin, de bevorderende en belemmerende factoren

Hoofdstuk 4 begint met een samenvatting van de belangrijkste resultaten uit de PACT-proeftuinen.

Daarna beantwoorden we in een aantal conclusies de derde onderzoeksvraag: Wat zijn de bevorderende en belemmerende factoren om interprofessionele samenwerking ten behoeve van inclusie en omgang met diversiteit te stimuleren? Dit hoofdstuk sluiten we af met een discussieparagraaf en onze adviezen.

# Methode

## 2.1 Onderzoekopzet

In het kader van PACT hebben we onderzoek gedaan in acht proeftuinen verspreid door Nederland. De proeftuinen bestaan uit drie kindcentra en drie basisscholen die een breed samenwerkingsverband hebben met de kinderopvang, de buitenschoolse opvang en andere organisaties in de omgeving die gericht zijn op kinderen. Het gaat om Kindcentrum De Aventurijn in Middelburg, Vensterschool Koorenspoor in Groningen, de bredeschool Ceder-campus in Hoorn, Integraal Kindcentrum Laterna Magica in Amsterdam, Sterrenschool in Apeldoorn, basisschool Het Talent in Lent en de gemeenten Eersel en Almere.

Het onderzoek in de proeftuinen is onderdeel van een langere PACT-periode (zie Figuur 1). Voorafgaand aan het onderzoek hebben voorbereidende activiteiten plaatsgevonden, zoals kennismakingsgesprekken en startbijeenkomsten. Eerst heeft de PACT-projectleiding gesprekken gevoerd met directeurs van de basisscholen en kindcentra om kennis te maken met PACT en tot een concreet plan van aanpak te komen. In een aantal proeftuinen is de discussie over doelen en thema's voor het plan van aanpak gefaciliteerd door het gebruik van de PACT-meter, waarin wordt gemeten welke PACT-ijkpunten interessant zijn voor de proeftuinen om mee aan de slag te gaan. Vervolgens zijn er startbijeenkomsten georganiseerd met het hele team in de proeftuin, om informatie te geven en draagvlak te creëren. Deze startbijeenkomsten zijn georganiseerd op de locaties van de proeftuinen onder leiding van de PACT-projectleiding en medewerkers in de proeftuin, aangevuld met wetenschappers die betrokken zijn bij het PACT-project.

Figuur 1: fases PACT-project

Vorbereidingsfase	Onderzoeksfase	Follow-up
Kennismakingsgesprekken	Monitor	Borgingsgesprekken
Plan van Aanpak (PACT-meter)	Casestudy	
Startbijeenkomsten	Enquête	

Start: najaar 2014	Start voorjaar 2015	Start: najaar 2016
--------------------	---------------------	--------------------

Na de onderzoeksperiode heeft de projectleiding zogenaamde 'borgingsgesprekken' gevoerd met de projectleiders in de proeftuinen, om te bespreken op welke manieren de PACT-activiteiten doorgezet kunnen worden en welke middelen daarvoor aangesproken kunnen worden.

De proeftuinlocaties zijn aan de slag gegaan met hun eigen doelstellingen die pasten binnen de thema's en doelen van PACT. In totaal hebben ongeveer 100 professionals deelgenomen aan de casestudy en zijn er 153 professionals uitgenodigd om deel te nemen aan de Monitor Interprofessionele Samenwerking. De proeftuin Het Talent in Lent is voor de monitor opgesplitst in twee groepen: een groep die eerder heeft samengewerkt met de

jeugdzorg in het kader van het project Alert4you<sup>2</sup>, en een groep zonder deze ervaring. De proeftuin Koorenspoor in Groningen heeft alleen deelgenomen aan de nulmeting van de monitor en is om die reden niet meegenomen in de groei-analyses van de monitor. Ceder-campus in Hoorn en de proeftuin in Almere hebben alleen deelgenomen aan de casestudy.

Voor het onderzoek is gekozen voor een opzet met methode-triangulariteit (Creswell & Plano Clark, 2006) waarbij we een combinatie van zowel kwalitatieve als kwantitatieve onderzoeksmethoden gebruikt hebben om de doelstellingen en interprofessionele samenwerking van elke afzonderlijke proeftuin in kaart te brengen. Een voordeel van een dergelijke opzet is dat de onderzoeksmethoden elkaar aanvullen. Triangulariteit zorgt daarnaast voor een verhoogde betrouwbaarheid en validiteit van de resultaten (Patton, 1990). Door dit design hebben we zowel het proces van de proeftuinen als merkbare en meetbare resultaten van interprofessionele samenwerking en de PACT-doelstellingen kunnen onderzoeken. De uitkomsten uit het kwantitatieve en kwalitatieve onderzoek zijn onderling vergeleken voordat de eindconclusies zijn geformuleerd.

## 2.2 Meetinstrumenten en procedure

Het proces van elke proeftuin en de merkbare en meetbare resultaten zijn onderzocht met drie instrumenten, namelijk de casestudy, een monitor in de vorm van een vragenlijst, en een enquête met aanvullende interviews.<sup>3</sup> Hieronder lichten we de instrumenten afzonderlijk toe.

### 2.2.1 Casestudy

Afhankelijk van wanneer de start van de proeftuin, zijn er minimaal één en maximaal vijf bijeenkomsten geweest met de betrokkenen van de proeftuin. De proeftuinen in Eersel en Almere waren de zogenaamde gemeentepilots. Deze bijeenkomsten werden geleid door een lid van het wetenschapsteam en een projectleider van PACT. De bijeenkomsten van de andere proeftuinen werden geleid door een onderzoeker van het NJi en een lid van het wetenschapsteam. De bijeenkomsten duurden meestal 2,5 à 3 uur. In totaal vonden er 28 bijeenkomsten plaats. Over elke bijeenkomst werd voorafgaand aan het bezoek telefonisch afgestemd met de projectleider van de proeftuin, zodat in de bezoeksronde zo goed mogelijk aangesloten kon worden bij wensen en vragen van de leden van de proeftuin.

Voor de opzet en uitvoering van de bezoeksronde zijn het model De Zevensprong en de Implementatiewijzer als bronnen van inspiratie en houvast gebruikt. De Zevensprong bestaat uit zeven stappen (van (1) probleemanalyse tot (7) borging) die helpen een proces in te richten dat leidt tot het optimaliseren van een praktijksituatie. De Implementatiewijzer biedt voor elke stap in een veranderproces informatie over wat werkzaam is. Doel van de bijeenkomsten was het inspireren en motiveren van proeftuinleden, met proeftuinleden reflecteren op het verloop

<sup>2</sup> Voor meer informatie over Alert4you, zie: <http://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Specialistische-expertise-in-kinderopvang-en-peuterspeelzaalwerk>

<sup>3</sup> Instrumenten kunnen voor inzage worden opgevraagd bij Marloes van Verveeld ([m.d.van.verveeld@hva.nl](mailto:m.d.van.verveeld@hva.nl))

van de interprofessionele samenwerking, hen ondersteunen bij vragen, en het verzamelen van antwoorden op de onderzoeksvragen van de casestudy. Centrale vragen waren:

- Hoe hebben de proeftuinen vorm en inhoud gegeven aan de interprofessionele samenwerking om hun doelstellingen te bereiken?
- Welke processen hebben zich voorgedaan?
- Welke merkbare resultaten zijn geboekt op het niveau van de interprofessionele samenwerking en op kind- en ouder niveau?

Van elke bezoeker is een verslag gemaakt dat door de projectleider van de proeftuin is geaccordeerd.

Hieronder beschrijven we de onderwerpen waar in vijf opeenvolgende bezoeken aandacht aan besteed is.<sup>4</sup>

**Eerste bezoeker:** *Durven dromen.* Tijdens de eerste bezoeker werd er kennis gemaakt met elkaar en kort iets verteld over de doelstellingen van PACT. Daarna werd stilgestaan bij drie dingen.

- 1) Beginnen bij het begin: we bespraken het plan van aanpak van de desbetreffende proeftuin, en of de daarin gestelde problemen en/of vragen en bijbehorende doelen voor de proeftuinen herkenbaar waren en welke aanvullingen zij eventueel hadden.
- 2) Durven dromen: de proeftuinen formuleerden waar ze van dromen. Vrijuit, zonder mitsen en maren.
- 3) Van dromen naar doen: de proeftuinen bespraken wat de eerste maanden prioriteit heeft en wat ze wilden gaan doen, zo concreet mogelijk.

**Tweede bezoeker:** *Een klag- en jubelmuur.* Zo'n vier maanden later vond de tweede bezoeker plaats. Aan de hand van een aantal stellingen werd er allereerst teruggekeken op de afgelopen periode. De thema's waren hier:

- Alles wat ik wilde doen voor de proeftuin in de afgelopen tijd heb ik gedaan;
- Ik weet precies wat het doel is van onze proeftuin;
- Wij bouwen continu aan partnerschap met ouders.

Vervolgens werd proeftuinen gevraagd een klag- en jubelmuur te maken door op te schrijven wat wel en niet goed ging. Hierna kon op de actiemuur een planning ingevuld worden: wie gaat wat wanneer doen?

**Derde bezoeker:** *Resultaten laten zien.* Tijdens de derde bezoeker, plusminus vijf maanden later, werd teruggeblikt op de tussenliggende periode en het activiteitschema van de tweede bezoeker. Ook werden ideeën uitgewisseld die enkele proeftuinen opdeden in een PACT-reis naar Denemarken (die plaatsvond in september 2015). Aandacht ging vooral uit naar het nadenken over de wijze waarop proeftuinen aan anderen kunnen laten zien waar zij mee bezig zijn: welke zogenaamde 'PACT-producten' kunnen de proeftuinen samen maken?

**Vierde bezoeker:** *Een PACT op de plaats.* In de bezoeken in deze periode werden de resultaten van de Monitor Interprofessionele Samenwerking besproken met de proeftuinen. Actiepunten voor de komende periode kwamen eveneens aan bod. Ook is er een 'PACT op de plaats' (pas op de plaats) gemaakt en gekeken naar wat de interprofessionele samenwerking oplevert: wat vinden proeftuinen dat er tot nu toe bereikt is? Dit is besproken aan de hand van een interviewopdracht, waarbij sommige proeftuinen zich verplaatsten in zichzelf, ouders of kinderen en anderen als interviewer aan de slag gingen.

**Vijfde bezoeker:** *Huis van inclusie.* In deze bijeenkomst was het doel antwoorden te verzamelen op de onderzoeksvragen vanuit de casestudy en te zorgen voor een goede afronding van de proeftuin. Dit is gedaan door in de bijeenkomst het zogenaamde Huis van inclusie in te vullen. In het Huis zijn de merkbare resultaten van de interprofessionele samenwerking verzameld. In de laatste bezoeker werden ook de dromen uit de eerste bezoeker er weer bij gepakt en op een getallenlijn gehangen om met elkaar te bespreken of en hoe het gelukt was de dromen te realiseren en wat er gedaan kon worden om de dromen nog verder te vervullen.

Ook in de gemeenten Eersel en Almere is er gestart met dromen, het afstemmen over doelen en is in de bijeenkomst(en) daarna gereflecteerd het verloop van het proces. In Eersel en Almere vonden respectievelijk drie en twee bijeenkomsten plaats.

### 2.2.2 Monitor Interprofessionele Samenwerking

Voor het meten van de interprofessionele samenwerking en de ervaren opbrengsten hiervan, is de monitor afgenomen op drie momenten. De looptijd van de monitor was van januari 2015 tot en met november 2016. Om praktische redenen waren de afnamemomenten van de monitor niet identiek voor alle proeftuinen. Gemiddeld zaten er 10 tot 12 maanden tijd tussen de verschillende metingen.<sup>5</sup> Respondenten ontvingen elk meetmoment een uitnodiging via e-mail om de vragenlijst in te vullen met een korte invulinstructie. Via een link kwamen de respondenten bij de digitale vragenlijst, waarbij van tevoren werd aangegeven dat de gegevens anoniem en vertrouwelijk behandeld zouden worden.

De resultaten van elk meetmoment werden per proeftuin samengevat in een bondige rapportage en teruggekoppeld aan de collega's uit de proeftuinen via de mail. Vervolgens werden de resultaten samen met de proeftuinen geëvalueerd aan de hand van een aantal reflectievragen. Deze gezamenlijke evaluatie werd in het begin van het onderzoek telefonisch gedaan door de onderzoeker met de projectleiders van de proeftuinen, maar zijn later opgenomen in de bezoeken. Hieronder beschrijven we de verschillende meetinstrumenten die in de monitor zijn opgenomen.

<sup>5</sup> De proeftuinen in Apeldoorn, Lent, Groningen en Middelburg startten aan het begin van 2015 (januari – maart), terwijl de proeftuin in Amsterdam startte aan het einde van 2015 (december) en de proeftuin in Eersel in april 2016. De nameting van de monitor in Eersel is nog niet uitgevoerd; deze staat gepland voor de lente van 2017. In Amsterdam zat er telkens een half jaar tussen de afnamemomenten.

<sup>4</sup> De proeftuinen hebben niet allemaal precies dezelfde bijeenkomst gehad, omdat het inrichten van de bijeenkomsten om maatwerk vraagt. Wel is er bij de opzet van de bijeenkomsten van een basisopzet uitgegaan met een aantal vaste onderwerpen.

*Index for Interdisciplinary Collaboration-vragenlijst (IIC)*, Bronnstein (2002). Deze vragenlijst, die in het overzicht van de verschillende meetinstrumenten van Thannhauser e.a. (2010) genoemd is als een maat met adequate psychometrische eigenschappen, kent vijf subschalen:

- Onderlinge verbondenheid (13 items, bijvoorbeeld: 'Mijn collega's van andere disciplines vinden dat zij hun werk niet even goed kunnen doen zonder de ondersteuning van andere professionals'; Cronbach's  $\alpha = .73$ ,  $.82$  en  $.79$  voor respectievelijk de nulmeting, tussenmeting en eindmeting);
- Nieuwe Activiteiten (6 items, bijvoorbeeld: 'Werken met collega's van andere disciplines leidt tot resultaten die we alleen niet kunnen bereiken';  $\alpha = .59$ ,  $.69$ ,  $.71$ );
- Flexibiliteit (5 items;  $\alpha = .26$ ,  $.40$ ,  $.41$ );
- Gemeenschappelijke Verantwoordelijkheid (8 items; 'Collega's van alle andere disciplines nemen hun verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van een ontwikkelplan';  $\alpha = .76$ ,  $.78$ ,  $.78$ );
- Reflectie (10 items; 'Ik bespreek samen met professionals van andere disciplines in welke mate ieder van ons betrokken moet zijn bij bepaalde kinderen';  $\alpha = .77$ ,  $.82$ ,  $.81$ ).

Respondenten gaven antwoord op een vijfpuntschaal: 1 (helemaal niet mee eens), 2 (niet mee eens), 3 (neutraal), 4 (helemaal eens) en 5 (helemaal mee eens). De scores voor de schaal Flexibiliteit zijn buiten beschouwing gelaten in deze eindrapportage wegens de matige betrouwbaarheid.

*PINCOM* (Ødegård, 2006). Met deze vragenlijst werden percepties, ervaringen en attitudes van professionals in kaart gebracht met betrekking tot samenwerking. Het instrument onderscheidt twee dimensies: een individueel perspectief (bijvoorbeeld: 'Ik vind het samenwerken met andere professionals van andere disciplines waardevol'; 'Ik heb altijd duidelijke doelen wanneer ik samenwerk met professionals van andere disciplines') en een groeps-perspectief ('Professionals van verschillende disciplines voelen zich in de samenwerking vaak gefrustreerd door elkaar'; 'Er zijn zelden problemen in de samenwerking met professionals van andere disciplines'). De individuele schaal ( $\alpha = .86$ ) en de groepsschaal ( $\alpha = .81$ ) hebben elk 16 items met een vijfpuntschaal (min-max: 1-5). Dit instrument is alleen bij de nulmeting afgenomen en diende voor de validatie van de IIC.

*Sociale netwerkanalyse*. De samenwerking tussen collega's in een team is bij de nul-, tussen- en eindmeting in kaart gebracht met een vragenlijst waarop elke respondent aangaf met wie zij recent had samengewerkt op pedagogisch-onderwijskundig vlak (a) en bij de zorg voor een individueel kind (b). Respondenten werd hierbij gevraagd aan te geven met welke professional(s) men in een gemiddelde week samenwerkt. Deze antwoorden waren dichotoom: men werkte wel of niet samen met een professional met een andere professionele achtergrond. De resultaten zijn gevisualiseerd met behulp van een sociogram waarin de verschillende professionals zijn weergegeven met hun onderlinge werkrelaties, en daarnaast zijn sociometrische maten bepaald (Wasserman & Faust, 1994).

*PACT-vragenlijst*. Deze vragenlijst, die speciaal is geconstrueerd voor dit project, meet de ervaren opbrengsten bij de doelen uit het PACT-project. Er zijn twee aparte schalen: de eigen perceptie van het realiseren van de PACT-doelen (12 items, bijvoorbeeld: 'Ik merk dat wij beter kunnen omgaan met verschillen in de ontwikkeling van kinderen'; 'Ik merk dat zorgondersteuning nog geen integraal onderdeel is van ons aanbod';  $\alpha = .88$ ,  $.84$ ,  $.89$ ) en de perceptie die iemand heeft van anderen in het team (11 items, bijvoorbeeld: 'Ik merk dat collega's beter kunnen omgaan met verschillen in de ontwikkeling van kinderen'; 'Ik merk dat collega's nieuwe manieren van werken hebben gevonden';  $\alpha = .68$ ,  $.80$ ,  $.81$ ). Respondenten geven antwoord op een vijfpuntschaal (min-max: 1-5). De twee schalen geven samen een complementair beeld van de bereikte doelen, zoals die worden ervaren door de deelnemers aan de verschillende proeftuinen.

#### Validatie van de IIC en de PACT-vragenlijst

Een kruisvalidatie van de *Index for Interdisciplinary Collaboration*-scores (totaalscore van de IIC) met de groepsscore van de PINCOM-Q van Ødegård (2006) bij de nulmeting liet, zoals verwacht, een significante samenhang zien ( $r = .38$ ,  $p = .001$ ,  $N = 66$ ). De IIC-subschalen Onderlinge verbondenheid ( $r = .28$ ,  $p = .021$ ), Nieuwe Activiteiten ( $r = .26$ ,  $p = .033$ ), Gemeenschappelijke Verantwoordelijkheid ( $r = .46$ ,  $p < .001$ ) en Reflectie ( $r = .35$ ,  $p = .004$ ) hingen alle significant samen met de PINCOM-groepsschaal. Deze samenhang vormt een ondersteuning voor de constructvaliditeit van de IIC in deze studie. De IIC-scores hingen eveneens significant samen met zowel de individuele PACT-score ( $r = .67$ ,  $.64$  en  $.83$ , alle  $p < .001$ ) als de PACT-score voor collega's ( $r = .66$ ,  $.49$ ,  $.80$ , alle  $p < .001$ ) bij de nul-, tussen- en eindmeting. Deze verbanden zijn een indicatie voor de constructvaliditeit van de nieuw ontwikkelde PACT-vragenlijst. Het sterke, positieve verband met zowel de individuele PACT-score als de PACT-score voor collega's laat zien dat men de eigen inzet en resultaten daarvan op een vergelijkbare manier beoordeelt als de inzet en resultaten van collega's. De gevonden correlaties tussen de verschillende instrumenten onderstrepen een groepspectief: bij de ervaren interprofessionele competenties staat een overstijgend groepspectief centraal, en bij de ervaren opbrengsten oordeelt men vergelijkbaar over de eigen en andermans inzet en resultaten binnen het team.

#### 2.2.3 Enquête Meetbare resultaten

In de laatste fase van het onderzoek is door de projectleiders van PACT besloten om, ter aanvulling op de data verkregen uit de *casestudy* en de monitor, te inventariseren welke meetbare resultaten projectleiders van de verschillende proeftuinen ervaren. Door Paul Nota, eerder betrokken bij een inventarisatie van Alert4you, is een enquête ontwikkeld. In het najaar van 2016 zijn zeven projectleiders benaderd met de vraag om deze in te vullen. Daarnaast hebben vier projectleiders aansluitend deelgenomen aan een verdiepend interview. In de enquête wordt eerst gevraagd naar gepercipieerde resultaten van projectleiders met betrekking tot samenwerking en opbrengsten voor ouders en kinderen. Vervolgens is gevraagd naar administratieve gegevens die deze resultaten al dan niet ondersteunen. De enquête bestaat uit vijf vragen met open antwoordmogelijkheden, waarbij de periode voordat PACT startte als referentiekader wordt gebruikt. De enquête is gebaseerd op vijf indicatoren, ondergebracht onder drie thema's die hieronder worden toegelicht.



Thema 1: Vroeg erbij en eerder erbij

Dit thema bestaat uit twee indicatoren om te bepalen in welke mate er een verlaging is van de leeftijd waarop geïntervenieerd is en het effect hiervan in termen van lichtere problematiek en ondersteuning. Dit is nader bepaald door te vragen naar het aantal kinderen en groepen waarin zich dit heeft voorgedaan, aangevuld met een motivatie en voorbeelden.

Thema 2: Doorverwijzing naar vormen van zorg en naar vormen van speciaal onderwijs

Dit thema bestaat uit twee indicatoren waarmee in kaart wordt gebracht of er een daling is geweest van het aantal kinderen dat wordt verwezen naar allerlei vormen van zorg, zoals een medisch kleuterdagverblijf, een generieke of een specialistische zorginstelling, of naar het speciaal onderwijs. Dit is bepaald door te vragen naar het aantal kinderen dat is uitgestroomd naar zorg en/of speciaal onderwijs, aangevuld met een motivatie en voorbeelden.

Thema 3: Eenvoudiger zorgstructuur

Dit thema bestaat uit een indicator die inventariseert in welke mate er andere overlegvormen, functies en taaktoewijzing zijn toegepast. Aan professionals in de proeftuinen is gevraagd om voorbeelden te geven van een aantoonbaar efficiëntere aanpak in termen van tijd, werkbelasting, doorlooptijd en stressniveau.

In onderstaande tabel 1 staat een samenvattend overzicht van de instrumenten die in de verschillende proeftuinen zijn ingezet.

Tabel 1. Overzicht gebruikte instrumenten in de proeftuinen

Proeftuinen	Casestudy	Monitor	Enquete
Focus op rijke speelleeromgeving			
De Aventurijn, Middelburg	●	●	●
Koorenspoor Groningen	●	●	
Cedercampus, Hoorn	●		
Focus op extra zorgexpertise op de werkvloer			
Laterna Magica, Amsterdam	●	●	●
De Sterrenschool, Apeldoorn	●	●	●
Het Talent, Lent	●	●	●
Gemeenteproeftuinen			
Almere	●		●
Eersel	●	●	●

2.3 Analyses

Hieronder wordt toegelicht hoe de data van de drie instrumenten zijn geanalyseerd om tot de resultaten te komen die in hoofdstuk 3 en 4 worden beschreven.

2.3.1 Casestudy

De proeftuinen beschouwen we als acht individuele cases. Van elke case is per bezoekronde een verslag gemaakt. Daarnaast zijn er vijf overkoepelende rapporten gemaakt met een beschouwing van de bezoekrondes van alle proeftuinen bij elkaar in de desbetreffende periode. De verslagen zijn inhoudelijk geanalyseerd op twee aspecten: gerapporteerde resultaten en genoemde succes- en belemmerende factoren. Voorts is dit materiaal gebruikt om er voorbeelden uit te halen voor de beschrijving van de cases.

2.3.2 Monitor Interprofessionele Samenwerking

We rapporteren de beschrijvende statistiek voor de individuele locaties en het gemiddelde berekend over alle proeftuinen. We houden hierbij de vuistregel aan dat er sprake is van groei in de proeftuin op interprofessionele samenwerking en op de PACT-doelen als er tussen de voor- en nameting<sup>6</sup> minimaal 0.20 punt verschil is gemeten. De sociale netwerk-maten op netwerkniveau zijn berekend met het Ucinet-programma (Borgatti, Everett, & Freeman, 2002): *average degree* (oftewel het gemiddeld aantal contacten per persoon); *centralization* (het aantal personen die directe relaties met andere personen hebben, een maat voor de verbondenheid in het netwerk); *density* (aantal aanwezige relaties, afgezet tegen aantal mogelijke relaties, een proportiemaat met *min-max*: 0-1); *connectedness* (verbondenheid van individuen in het netwerk); *average distance* (gemiddelde ‘afstand’ tussen twee collega’s, gemeten aan het aantal ‘stappen’ van de ene naar de andere persoon in het totale netwerk; *compactness* (maat voor verbondenheid in een netwerk met waarden tussen 0 (iedereen heeft geïsoleerde positie) en 1 (iedereen is verbonden met de ander); en ten slotte de dyadische reciprociteit (de wederkerigheid van relaties, een proportiemaat met *min-max*: 0-1). De uitkomsten van deze analyses zijn te vinden in hoofdstuk 3. Voor de locaties waar drie metingen hebben plaatsgevonden is een groei-analyse uitgevoerd met behulp van multivariate herhaalde metingen met de verschillende Bronstein-subschalen en de beide PACT-maten als uitkomstmaten en de proeftuinen als onafhankelijke variabele. De Greenhouse-Geisser-correctie is uitgevoerd om te corrigeren voor eventuele schendingen van de assumptie van sfericiteit. De uitkomsten van deze analyse worden gerapporteerd in hoofdstuk 4.

2.3.3 Enquête meetbare resultaten

Om meer zicht te krijgen op het rendement van PACT, zijn de gegevens uit de enquête afgezet tegen de kosten zoals die in de laatste jaren voor de decentralisatie naar de gemeenten gemiddeld voor een aantal jeugdhulp- en onderwijsvarianten zijn berekend. De enquête is alleen geheel beantwoord door Het Talent in Lent, omdat dit de enige proeftuin is die beschikt over meerjarencijfers over doorverwijzingen. De gepercipieerde bevindin-

<sup>6</sup> Voor de proeftuin in Eersel gaat het hier om het verschil tussen de nul- en tussenmeting.

gen zijn verdiept door het voeren van ondersteunende gesprekken met drie projectleiders van de proeftuinen: Het Talent in Lent, Laterna Magica in Amsterdam en De Aventurijn in Middelburg. Laterna Magica heeft in een ondersteunend gesprek een duiding gegeven van hun (overigens niet systematisch) verzamelde gegevens. Een gesprek met de leiding van De Aventurijn leverde gegevens op over de aantallen kinderen die in de diverse jaren op de school stonden ingeschreven, alsmede een indicatie van verwijzingen. Hier was geen terugblik mogelijk omdat de school bestaat uit een samenvoeging van twee andere schoollocaties waarvan de gegevens niet meer beschikbaar zijn. De locatie in Eersel heeft eigen onderzoek gedaan naar de beleving van professionals van het werken in de proeftuin en deze gegevens zijn daarom niet meegenomen in deze inventarisatie.

#### *Triangulatie van de resultaten*

De uitkomsten van de casestudy en de monitor zijn naast elkaar gelegd tijdens bijeenkomsten van het onderzoeksteam. In deze bijeenkomsten is besproken welke meetinstrumenten dezelfde concepten beoogden te meten. Interprofessionele samenwerking is zowel gemeten in de casestudy als in de Monitor Interprofessionele Samenwerking. Met beide onderzoeksmethoden is daarbij gekeken naar het proces en de ervaren opbrengsten hiervan in termen van de PACT-doelen. De focus van de casestudy was meer gericht op de specifieke doelen van de proeftuin zelf, maar deze vallen onder de PACT-doelen. De casestudy leverde op dit gebied dus gedetailleerdere informatie op die als aanvulling kan dienen op de gevonden resultaten uit de vragenlijst. De resultaten van de enquête naar meetbare resultaten en de interviews zijn naast de resultaten uit de casestudy en de vragenlijst gelegd om te onderzoeken of er overeenkomsten of verschillen zijn gevonden tussen de merkbare en meetbare opbrengsten van PACT.



# PACT proeftuinen

## 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we een antwoord op de eerste onderzoeksvraag: hoe hebben de individuele PACT-proeftuinen vorm en inhoud gegeven aan de interprofessionele samenwerking ten behoeve van hun eigen doelstellingen? Het gaat daarbij om de processen die zich hebben voorgedaan en de merkbare resultaten die ze hebben geboekt op het niveau van de interprofessionele samenwerking en op kind- en ouderniveau. We maken hierbij gebruik van de resultaten uit de Monitor Interprofessionele Samenwerking, de casestudy die is afgenomen bij en uitgevoerd in alle proeftuinen en de opbrengst van de enquête.

## 3.2 Proeftuinen in beeld

Zoals beschreven in de inleiding zijn er meerdere praktijksituaties gekozen als PACT-proeftuin. Ze variëren in tempo, in thematiek, in doelstellingen, in samenstelling van het netwerk. Daarom beschrijven we elk van de acht proeftuinen afzonderlijk, gebruikmakend van de indeling in de drie thema's: (1) interprofessioneel samenwerken aan een rijke speelleeromgeving voor jonge kinderen; (2) zorgexpertise op de werkvloer; (3) lokaal jeugdbeleid en interprofessionele samenwerking. Onderstaand schema (zie figuur 2) geeft de verschillende proeftuinen weer tijdens de onderzoeksfase. Proeftuinen zijn buiten de onderzoeksfase al langer in beeld, zoals te lezen is in hoofdstuk 2.

Tabel 1. Overzicht gebruikte instrumenten in de proeftuinen

Proeftuin	Doelstelling	Eerste bezoeker
Thema: Interprofessioneel samenwerken aan een rijke speelleeromgeving		
De Aventurijn, Middelburg	Verbetering van de samenwerking van de betrokken professionals, in één team met één gedeelde taal en visie, te beginnen voor de kinderen van 0-7 jaar.	Voorjaar 2015
Koorenspeer Groningen	Versterking van de doorgaande lijn voor het jonge kind.	Voorjaar 2015
Cedercampus, Hoorn	Een vloeiende overgang van voorschool naar school dankzij De Driesprong.	Voorjaar 2017

Thema: Interprofessioneel samenwerken: extra zorgexpertise op de werkvloer		
Laterna Magica, Amsterdam	Beroepskrachten (coaches) vaardiger maken in het omgaan met verschillen en met lastig of onbegrepen gedrag van kinderen in de groep en kinderen zoveel mogelijk in hun eigen omgeving laten.	Najaar 2015
De Sterrenschool, Apeldoorn	De driehoek onderwijs, kinderopvang en zorg goed binnen het Sterrenschool concept neerzetten.	Voorjaar 2015
Het Talent, Lent	Uitbreiding van de samenwerking met jeugdhulp naar de leeftijdsgroep van nul tot zeven jaar, waarbij de inzet van de jeugdzorgmedewerker van curatief naar preventief wordt verlegd.	Voorjaar 2015

Thema: Interprofessionele samenwerking en lokaal jeugdbeleid		
Almere	Versterken van de pedagogische infrastructuur op wijkniveau.	Voorjaar 2016
Eersel	Ontwikkelen en bevorderen van een integrale aanpak, aanbieden van zorg en ondersteuning op de plaatsen waar de kinderen spelen en leren, om de doorgaande ontwikkelingen van kinderen te waarborgen.	Zomer 2016

- Binnen de gehanteerde driedeling worden de acht proeftuinen in dit hoofdstuk in alfabetische volgorde beschreven volgens een vast stramien:
- Een beschrijving van de startsituatie van de proeftuin op het gebied van interprofessionele samenwerking.
  - De doelstellingen die de deelnemers voor hun proeftuinen hebben gekozen.
  - Een overzicht van de professionals die hebben deelgenomen aan de bezoeken en aan de metingen van de vragenlijst Interprofessionele Samenwerking en in welke periodes deze activiteiten hebben plaatsgevonden.
  - Een beschrijving van de vormen van interprofessionele samenwerking in de proeftuin. Daarbij kijken we naar 1) het samenwerkingsnetwerk: werken mensen uit verschillende disciplines samen met elkaar? Welke personen in het netwerk zijn verbindende personen en fungeren als spil? En 2) de ervaren competenties van professionals in de proeftuin en of deze zijn toegenomen tijdens de onderzoeksfase.
  - Een analyse van de resultaten die de professionals ervaren met betrekking tot hun eigen doelstellingen, de interprofessionele samenwerking en met betrekking tot ouders en kinderen.
  - Een korte samenvatting van de kern van de proeftuin en de succes- en belemmerende factoren.

### 3.2.1 Interprofessioneel samenwerken aan een rijke speelleeromgeving voor jonge kinderen

Deze paragraaf gaat over de resultaten van de proeftuinen in Groningen, Hoorn en Middelburg. Deze richten zich specifiek op het creëren van een rijke speelleeromgeving voor jonge kinderen door middel van de samenwerking tussen professionals in onderwijs en kinderopvang.

### Kindcentrum De Aventurijn in Middelburg

#### Uitgangssituatie

Kindcentrum De Aventurijn voor 0-12-jarigen stond bij aanvang van de onderzoeksfase aan de start van een inhoudelijke uitbouw. Sinds 1 augustus 2014 zijn kinderopvang, peuterspeelzaal, basisschool en voor- en naschoolse activiteiten in de vorm van KC De Aventurijn samengegaan in één gebouw, dat voor een deel gerenoveerd en voor een deel nieuwbouw is. Er is sindsdien gewerkt aan doorgaande leerlijnen en doorgaande ontwikkeling, bestuurlijke samenwerking en betrokkenheid van de wijk. De Aventurijn wordt aangestuurd door één directeur.

#### Doelstelling

De ambitie in deze proeftuin is om een kindcentrum te realiseren waar de betrokken professionals beter gaan (samen)werken in één team met één gedeelde taal en visie. Te beginnen voor de kinderen van 0-7 jaar. In de eerste bezoekronde zijn de volgende doelstellingen van de proeftuin besproken:

Doelstellingen PACT-proeftuin De Aventurijn
Alle zorgkinderen zijn vóór groep 5 in beeld en er zijn gerichte acties ondernomen om zorgen te verminderen en/ of te verhelpen (een passend aanbod voor alle kinderen van 0-7 jaar)
Er zijn geen schotten ('knippen') meer tussen groepen (peuterspeelzaal, kinderopvang, basisschool) in tijd en ruimte
Alle kinderen zijn betrokken en ontwikkelen zich optimaal

De ontwikkeling van jonge kinderen wordt gevolgd en gestimuleerd aan de hand van het kindvolgsysteem KIJK!. Pedagogisch medewerkers en leerkrachten kunnen met behulp van KIJK! kinderen over wie vragen zijn, vroegtijdig signaleren. Dankzij deze kennis kunnen zij hun gedrag beter afstemmen op de ontwikkelingsvragen van kinderen. Zo kan er extra aanbod verzorgd worden voor kinderen die zich vervelen in de peutergroep. Om te zorgen voor ontschotting (doorgaande zorglijn) wordt de intern begeleider niet alleen ingezet voor kinderen van 4-12 jaar, maar voor de hele leeftijdsgroep 0-12 jaar.

De ambitie is dat alle kinderen betrokken zijn en zich optimaal ontwikkelen. Leidende vragen hierbij zijn: hoe kunnen de pedagogisch medewerkers en leerkrachten samen werken aan een positief pedagogisch groepsklimaat? Hoe draagt iedereen bij aan de kwaliteit van interactie met kinderen? Hoe werken de beroepskrachten aan hun competenties? Onderlinge reflectie is daarbij een belangrijk aandachtspunt.

#### Betrokkenen

Hieronder is voor De Aventurijn weergegeven wanneer de bezoekrondes plaatsvonden, wanneer de vragenlijst Interprofessionele Samenwerking is uitgezet en wie er bij de bezoekrondes en de monitor betrokken waren.

Tabel 2: Overzicht activiteiten proeftuin De Aventurijn

Activiteit	Aantal/ respons <sup>1</sup>	Betrokken vanuit onderwijs	Betrokken vanuit opvang	Betrokken vanuit zorg
<b>Voormeting</b> 28-1-2015 t/m 23-2-2015	16 (91%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intern begeleider (1)</li> <li>• Leerkracht (8)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manager (1)</li> <li>• Pedagogisch medewerker bso (2)</li> <li>• Pedagogisch medewerker kinderdagverblijf (2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maatschappelijk werker (1)</li> <li>• Oudercoach (1)</li> </ul>
<b>Bezoekronde 1</b> 1-4-2015	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur (1)</li> <li>• Intern begeleider (1)</li> <li>• Leerkracht (6)</li> <li>• Onderwijsassistent (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogisch medewerker (7)</li> </ul>	(0)
<b>Bezoekronde 2</b> 8-7-2015	11	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur (1)</li> <li>• Intern begeleider (1)</li> <li>• Leerkracht (4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogisch medewerker (5)</li> </ul>	(0)
<b>Tussenmeting</b> 9-11-2015 t/m 18-12-2015	14 (67%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur (1)</li> <li>• Intern begeleider (1)</li> <li>• Leerkracht (7)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manager (1)</li> <li>• Pedagogisch medewerker bso (1)</li> <li>• Pedagogisch medewerker kinderdagverblijf (3)</li> </ul>	(0)
<b>Bezoekronde 3</b> 25-11-2015	11	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur (1)</li> <li>• Intern begeleider (1)</li> <li>• Leerkracht (4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogisch medewerker (5)</li> </ul>	(0)
<b>Bezoekronde 4</b> 6-4-2016	11	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur (1)</li> <li>• Intern begeleider (1)</li> <li>• Leerkracht (4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogisch medewerker (5)</li> </ul>	(0)
<b>Nameting</b> 30-9-2016 t/m 13-10-2016	14 (61%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intern begeleider (1)</li> <li>• Leerkracht (5)</li> <li>• Remedial teacher (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manager (1)</li> <li>• Pedagogisch medewerker bso (1)</li> <li>• Pedagogisch medewerker kinderdagverblijf (5)</li> </ul>	(0)
<b>Bezoekronde 5</b> 19-10-2016	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur (1)</li> <li>• Leerkracht (4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogisch medewerker (5)</li> </ul>	(0)

Bij drie van de vijf bezoekrondes sloot de PACT-ambassadeur van de desbetreffende regio aan en eenmaal was een vertegenwoordiger van de Vreedzame School als geïnteresseerde aanwezig.

#### Proces van interprofessionele samenwerking

We beschrijven eerst de resultaten van de Monitor Interprofessionele Samenwerking, waarbij gekeken is naar het samenwerkingsnetwerk van de proeftuin en de ervaren competenties van professionals.

<sup>1</sup> Medewerkers van het PACT-wetenschapsteam, PACT-ambassadeurs en eventuele andere aanwezigen zijn bij de bezoekrondes niet meegeteld. De metingen hebben betrekking op de Monitor Interprofessionele Samenwerking.

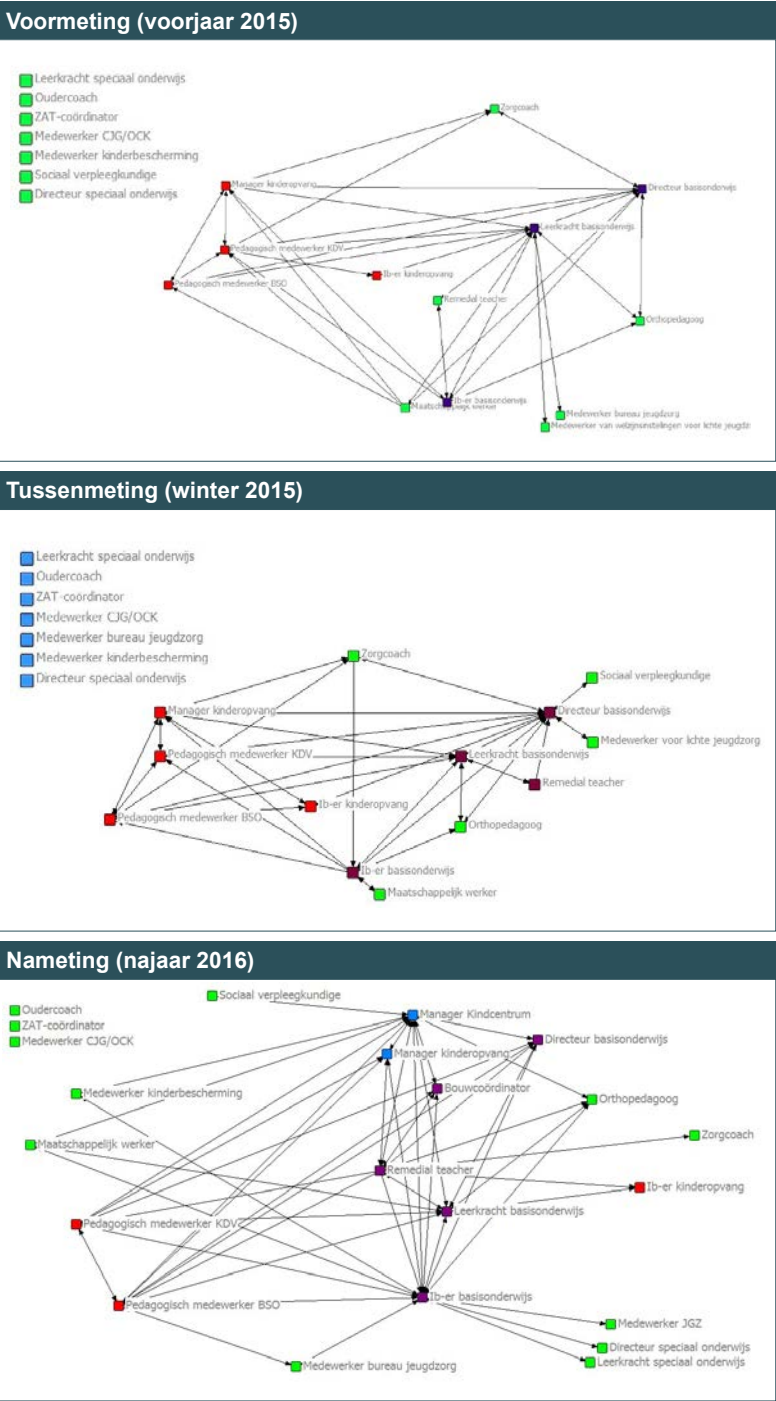
Samenwerkingsnetwerk

Figuur 1 laat een groei zien in de omvang en in de intensiteit van de samenwerking tussen professionals. Het samenwerkingsnetwerk is redelijk gescheiden: iedereen heeft verbindingen, maar het is niet zo dat er onderling met iedereen contact is. Bij de nameting komen er meer zorgprofessionals in het netwerk bij reguliere opvang- en onderwijstaken. Het netwerk wordt daardoor wat compacter. Wel blijven de zorgprofessionals aan de rand van het netwerk. Dit komt overeen met het doel van de proeftuin, namelijk het versterken van de samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs. De enige vorm van zorg die in deze periode toegevoegd wordt aan het team bestaat uit laagdrempelige opvoedingsondersteuning.

Als we kijken naar de professionals in het netwerk, dan verschijnen er vanaf de tussenmeting een aantal spilfiguren: de directeur basisonderwijs/manager van het kindcentrum, de intern begeleider van het basisonderwijs en de leerkrachten van het basisonderwijs. De intern begeleider van het basisonderwijs verbindt professionals in het netwerk met externe zorgprofessionals, zoals een maatschappelijk werker of het speciaal onderwijs. Uit de zelfreflectie tijdens de bezoeken komt naar voren dat professionals het compacte netwerk prettig vinden. Vanwege wijzigingen in het management tijdens het PACT-project werd de intern begeleider niet meer ingezet voor kinderen van 0-4 jaar, waardoor deze professional niet als spilfiguur naar voren komt in de tussenmeting.

Figuur 1: Netwerkontwikkeling van de proeftuin De Aventurijn

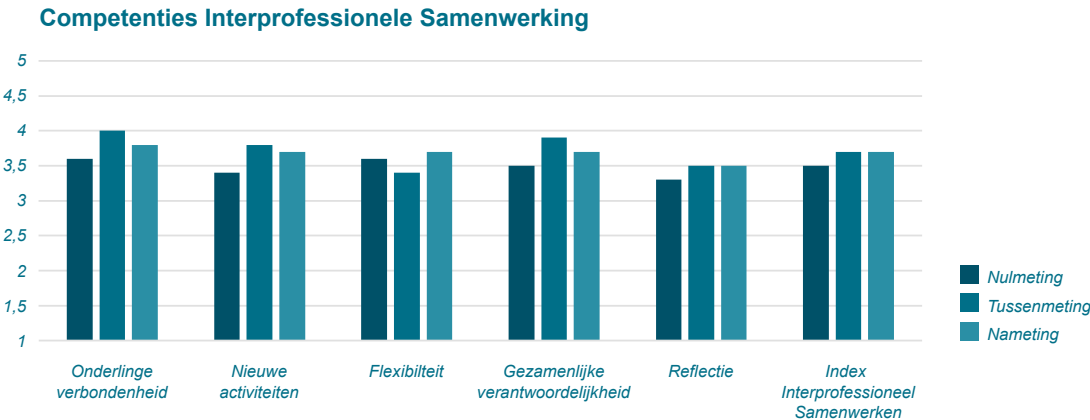
**Toelichting:** In onderstaande figuren zien we rechts welke professionals met elkaar zijn verbonden in het professionele netwerk van deze proeftuin (hier bij de voormeting). Actoren met een groen blokje zijn werkzaam in de zorg; met rood: in de kinderopvang; met paars: in de basisschool. Een pijltje geeft aan wie met wie contact zoekt. Als een lijn twee pijltjes kent dan zoeken twee personen wederzijds contact. Professionals aan de linkerkant in de figuur zijn bevraagd in de monitor, maar zijn niet actief in het netwerk van een proeftuin. De samenstelling van een netwerk kan per meting (nulmeting, tussenmeting eindmeting) verschillen.



Competenties Interprofessionele Samenwerking

De professionals uit de proeftuin De Aventurijn scoren tijdens de metingen redelijk stabiel op interprofessionele samenwerking: deze blijft telkens rond de 3,5 punten schommelen. Dit betekent dat proeftuinleden zichzelf en het team voldoende tot ruim voldoende competent vinden in interprofessionele samenwerking. Er wordt telkens iets lager gescoord op de competentie ‘flexibiliteit’, de mate waarin een ieder verder kijkt dan de eigen functie en takenpakket.

Figuur 2: Competentiescores van de proeftuinleden van De Aventurijn



Wanneer we inzoomen op de competentie ‘flexibiliteit’ zien we dat er misschien een grens wordt ervaren in de mate waarin je flexibel dient te zijn. Dagelijkse werkzaamheden vragen ook een zekere afbakening van de eigen taken.

In de bezoeken komt naar voren dat de proeftuinleden gedurende de onderzoeksfase op een aantal manieren hebben gewerkt aan het realiseren van hun doelen. Leerkrachten en pedagogisch medewerkers hebben gezamenlijke projecten georganiseerd, zoals een puzzelmiddag en een tweedehandskledingwinkel (waar jonge en oudere kinderen elkaar konden ontmoeten) en het inrichten van hoeken waarin peuters en kleuters samen kunnen spelen. Het ontwikkelingsvolgmodel KIJK! blijkt een effectieve manier om te werken aan het volgen en stimuleren van de ontwikkeling van de kinderen en het vormgeven van de doorgaande lijn. Het instrument wordt gebruikt voor kinderen van 0-8 jaar.

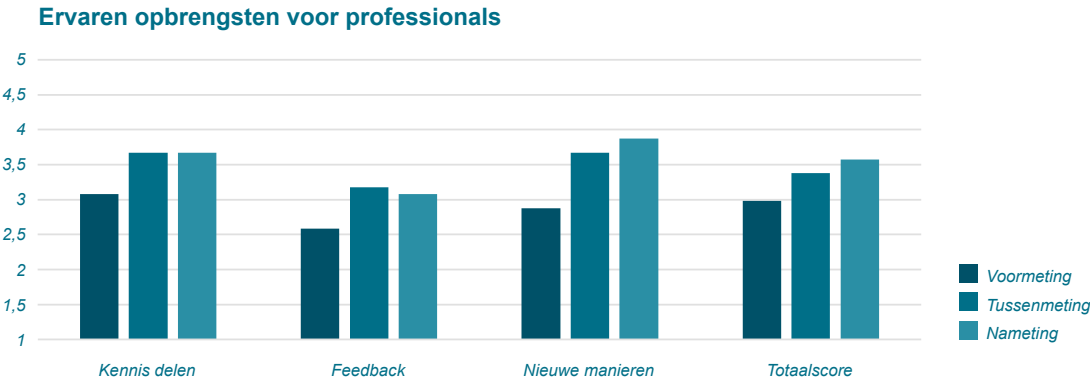
De Aventurijn is gestart als een IKC, onder één directeur. Gedurende de onderzoeksfase heeft de kinderopvangorganisatie besloten een eigen manager voor de kinderopvang aan te stellen, waardoor er een ‘knip’ is gekomen in de aansturing van de medewerkers: de pedagogisch medewerkers kregen een andere leidinggevende. Dit is niet bevorderlijk geweest voor de samenwerking in de proeftuin en het werken aan één

team 0-7 en de doelstelling van de doorgaande lijn. Er waren minder tijd en middelen beschikbaar voor deze ontwikkelingen, mede omdat de kinderopvang weinig faciliterend kon zijn in de samenwerking met de basisschool. Er was in de laatste periode weinig tijd voor overleg en de verwachting was dat dat nog minder zou worden als de PACT-periode voorbij is en de financiering stopt. Vanuit de kinderopvang zal er waarschijnlijk slechts ruimte zijn voor één of twee keer per jaar één uur overleg. Desondanks is het team van De Aventurijn vastbesloten als één team te blijven werken.

Resultaten voor professionals

Uit de monitor blijkt dat de professionals het gevoel hebben dat zij zijn gegroeid in de mate waarin kennis uit ieders expertise met elkaar wordt gedeeld, de mate waarop men elkaar feedback geeft op de samenwerking en de mate waarin zij vinden dat zij ‘op nieuwe manieren’ samenwerken met elkaar.

Figuur 3: Ervaren opbrengsten voor professionals in de proeftuin De Aventurijn



Dat wordt bevestigd tijdens de bezoeken. Men zegt dat er stappen zijn gezet in het vormgeven van de doorgaande lijn die tot tevredenheid leiden bij kinderen, ouders en professionals. Pedagogisch medewerkers en leerkrachten hebben veel ideeën gekregen voor samenwerking en willen daar graag verder mee aan de slag. Tegelijkertijd is het lastig om daar tijd voor te vinden. Terwijl ze van mening zijn dat ze er inhoudelijk nog echt niet zijn: “We werken nog teveel naast elkaar in plaats van samen”. Pedagogisch medewerkers en leerkrachten vinden wel dat ze door de onderlinge samenwerking kinderen die nog moeite hebben met de overgang naar groep 1 goed kunnen ondersteunen en helpen hun weerstand te overwinnen.

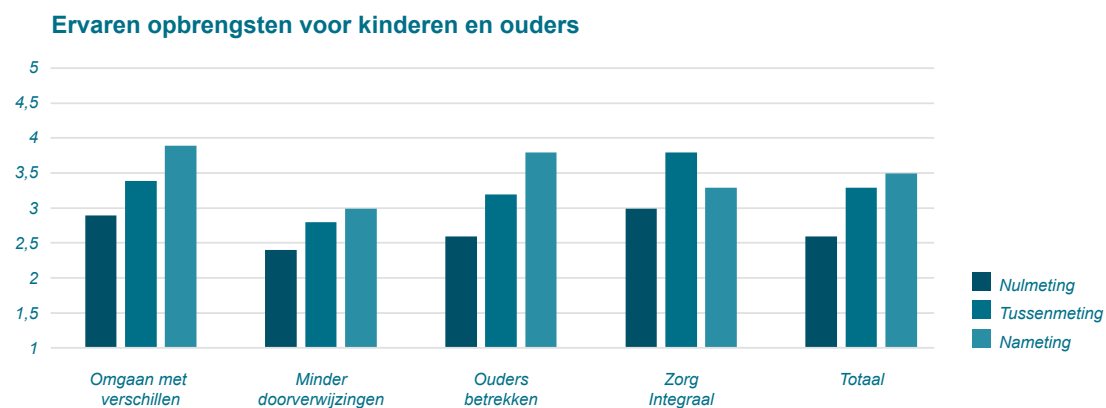
Resultaten voor kinderen en ouders

Ook voor de ervaren opbrengsten met betrekking tot kinderen en ouders is er op alle aspecten groei te zien (zie figuur 4). Professionals hebben het gevoel dat zij door de samenwerking beter om kunnen gaan met verschillen in de ontwikkeling van kinderen, minder kinderen hoeven door te verwijzen naar externe zorgprofessionals of –organisaties en ouders beter kunnen betrekken bij de vormgeving van het aanbod.

Daarnaast geven professionals aan dat de zorg meer integraal georganiseerd wordt, al neemt de stijging af na de nameting. Een reden daarvoor zou kunnen zijn dat de intern begeleider nu niet meer werkt voor kinderen 0-12 jaar, maar weer alleen voor de 4-12 jarigen, als gevolg van de managementwijzigingen. Deze wijzigingen leidden ertoe dat er een knip is ontstaan in zorgtrajecten voor kinderen: vaak is er vanaf het kinderdagverblijf of vanaf groep 1 een traject voor extra zorg voor een kind gestart, maar vervolgens moet dit vanaf groep 4 of 5 opnieuw opgestart worden. Kinderen met problemen zijn voor professionals dan soms toch een verrassing. Desalniettemin is er in de onderzoeksfase vooruitgang geboekt: pedagogisch medewerkers en leerkrachten schakelen vroeg hulp in en vroege (warme) overdracht gebeurt ook informeel. Dat is prettig voor het team én hierdoor wordt het ook voor ouders makkelijker om tot acceptatie te komen als er extra ondersteuning voor hun kind nodig is.

Deze waarneming wordt bevestigd door de enquête over merkbare resultaten. Uit een verdiepend interview met de directeur blijkt dat kinderen op jonge leeftijd gesignaleerd worden en dat men sneller en adequater handelt. Door een meer integrale aanpak konden zeker zes kinderen (op een populatie van 177) in 2016 in De Aventurijn blijven; doorverwijzing naar specialistische onderwijs- of jeugdhulpvarianten kon afgewend worden.

Figuur 4: Ervaren opbrengsten voor kinderen en ouders in de proeftuin De Aventurijn



In de bezoeken komt naar voren dat voor kinderen de overgang naar 'school' makkelijker is: de gezichten en de omgeving zijn al bekend. Ze hebben er baat bij als er makkelijk en snel kennis overgedragen kan worden door korte lijnen en dagelijks contact tussen pedagogisch medewerkers en leerkrachten. Ook voor ouders is dat prettig. Ouders stellen het op prijs dat ze een beroep kunnen doen op de kindercoach, een zzp'er die een aantal uren per week aanwezig is in het kindcentrum.

De overgang van groep 2 naar groep 3 is nu een aandachtspunt; deze overgang wordt volgens de betrokken leerkrachten door sommige kinderen als 'een schok' ervaren.

## Samenvatting

Bij De Aventurijn in Middelburg is gewerkt aan het vormgeven van een passend aanbod voor alle kinderen door het inzetten van ontwikkelingsvolgmodel KIJK!. Daarnaast is de doorgaande lijn in de zorg voor kinderen van 0-7 jaar vormgegeven door de intern begeleider van school ook in te zetten voor de kinderen van 0-4 jaar. Hierdoor schakelen pedagogisch medewerkers en leerkrachten vroeg hulp in als ze met vragen zitten en zorgen ze voor een vroege (warme) overdracht. Voor kinderen is de overgang naar 'school' makkelijker: de gezichten en de omgeving zijn al bekend. De overgang van groep 2 naar groep 3 is nu een aandachtspunt; deze overgang wordt volgens de betrokken leerkrachten door sommige kinderen als 'een schok' ervaren.

Halverwege de onderzoeksfase heeft de kinderopvangorganisatie besloten een eigen manager voor de kinderopvang aan te stellen, waardoor er een 'knip' is gekomen in de aansturing van de medewerkers: de pedagogisch medewerkers kregen een andere leidinggevende. Dit is niet bevorderlijk geweest voor de samenwerking in de proeftuin en het werken aan één team 0-7 en de doelstelling van de doorgaande lijn. Er waren minder tijd en middelen beschikbaar voor deze ontwikkelingen, mede omdat de kinderopvang weinig faciliterend kon zijn in de samenwerking met de basisschool.

## Vensterschool Koorenspoor in Groningen

### Uitgangssituatie

Vensterschool Koorenspoor is sinds 2000 een samenwerkingsverband tussen twee scholen voor basisonderwijs (Karrepad en De Kleine Wereld), kinderopvang en peuterspeelzaalwerk. Sinds 2010 heeft de directeur van de openbare basisschool de regie over het samenwerkingsverband. Zij is voorzitter van het managementteam dat jaarlijks met elkaar een vensterschoolplan maakt. De PACT-proeftuin bood kansen om de doorgaande lijn voor jonge kinderen te versterken.

Bij de start van de onderzoeksfase vond er overleg en afstemming plaats tussen de professionals uit de peuterspeelzaal, de kinderopvang en de onderbouw van beide scholen, bijvoorbeeld over VVE en in het bijzonder over het gebruik van de methode Pyramide. In het kader daarvan werden ook thema's op elkaar afgestemd. Maar de professionals werkten in de uitvoering niet samen op de groep met kinderen en/of ouders. De ambitie van de Vensterschool was om die samenwerking te verdiepen ten behoeve van de pedagogische kwaliteit voor 3- tot 6-jarigen, omdat men constateerde dat de expertise van alle betrokken professionals nog onvoldoende benut wordt. De verwachting was dat integraal werken aan een pedagogisch rijke speelleeromgeving de ontwikkeling van jonge kinderen ten goede zou komen.

### Doelstelling

Om de samenwerking tussen peuterspeelzaal, kinderopvang en twee basisscholen te verdiepen ten behoeve van de pedagogische kwaliteit voor jonge kinderen, werden gedurende de onderzoeksfase driejarigen en kleuters bij elkaar gebracht. Dat gebeurde op twee locaties: op de basisscholen Karrepad en De Kleine Wereld. Op locatie Karrepad kwam één ochtend per week een groep samen van ongeveer 25 kleuters en 10 driejarigen van peuterspeelzaal Robbedoes en kinderdagverblijf Merdeka. In de kleuterklas op De Kleine Wereld kwamen een



dagdeel in de week plusminus 15 kleuters en 10 driejarigen van peuterspeelzaal Lutjepotje en kinderdagverblijf Bruintje Beer samen. Zowel de leerkracht als de pedagogische medewerkers van de desbetreffende groepen waren aanwezig. Professionals wilden meer samenwerken vanuit de verschillende organisaties, elkaar stimuleren en profiteren van elkaars kwaliteiten. Bij de start van de proeftuin hebben de proeftuinleden in hun plan van aanpak doelstellingen geformuleerd, die we hieronder (verkort) weergeven.

Doelstellingen PACT-proeftuin Koorenspoor
We begeleiden de kwetsbare transitie voor jonge kinderen van kinderopvang en/of peuterspeelzaal naar onderbouw basisschool;
Vanaf de start van de pilot werken we aan partnerschap met ouders;
Het aantal dwalende kinderen neemt af omdat we als team er gezamenlijk in slagen een passend aanbod te creëren voor ieder kind, dat aansluit bij zijn/haar behoefte;
We leren en werken samen in een integraal team;
We werken er bewust aan om anderen binnen Vensterschool Koorenspoor te betrekken bij de uitgangspunten en aanpak.

Betrokkenen

In tabel 3 staat een overzicht van de metingen onder de professionals en de bezoeken aan deze proeftuin. Tijdens de onderzoeksfase zijn de deelnemende professionals met behulp van video-interactie begeleid door docentonderzoekers van de Hanzehogeschool Groningen en onderzoeks- en opleidingsbureau Vyvoj. Deze twee personen waren ook bij de bezoeken aanwezig.

Tabel 3: Overzicht activiteiten proeftuin in Groningen

Activiteit	Aantal/ respons <sup>1</sup>	Betrokken vanuit onderwijs	Betrokken vanuit opvang	Betrokken vanuit zorg
<b>Voormeting</b> 28-1-2015 t/m 23-2-2015	10 (91%)	• Leerkracht (2) • Directeur (1)	• Manager (2) • Pedagogisch medewerker kinderdagverblijf (3)	• Orthopedagoog (1) • Zorgcoach (1)
<b>Bezoekronde 1</b> 9-4-2015	9	• Leerkracht (2)	• Locatiemanager (1) • Pedagogisch medewerker (4) • Unitmanager (1) • Wijkmanager (1)	(0)
<b>Bezoekronde 2</b> 8-6-2015	7	• Directeur (1) • Leerkracht (2)	• Locatiemanager (1) • Pedagogisch medewerker (2) • Wijkmanager (1)	(0)
<b>Bezoekronde 3</b> 17-5-2016	8	• Directeur (1) • Leerkracht (1)	• Locatiemanager (1) • Pedagogisch medewerker (4) • Wijkmanager (1)	(0)

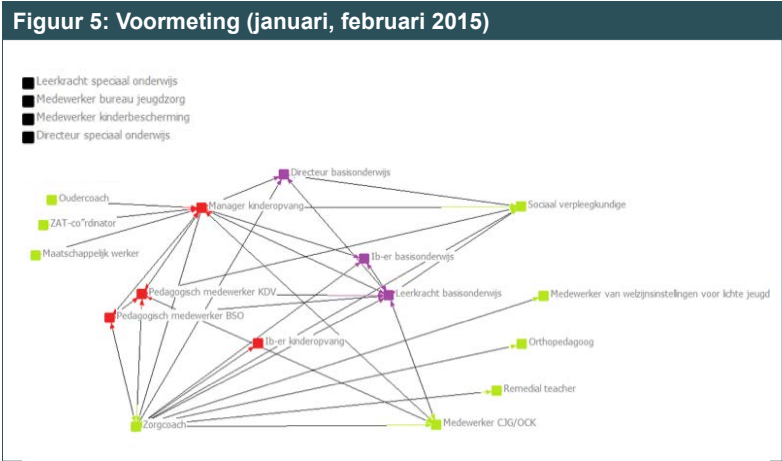
<sup>1</sup> Medewerkers van het PACT-wetenschapsteam, PACT-ambassadeurs en eventuele andere aanwezigen zijn bij de bezoeken niet meegeteld. De metingen hebben betrekking op de vragenlijst Interprofessionele Samenwerking.

Proces van interprofessionele samenwerking

In de proeftuin Koorenspoor heeft alleen een voormeting van de vragenlijst Interprofessionele Samenwerking plaatsgevonden. We kunnen dus alleen de situatie aan het begin van de proeftuin weergeven.

Samenwerkingsnetwerk

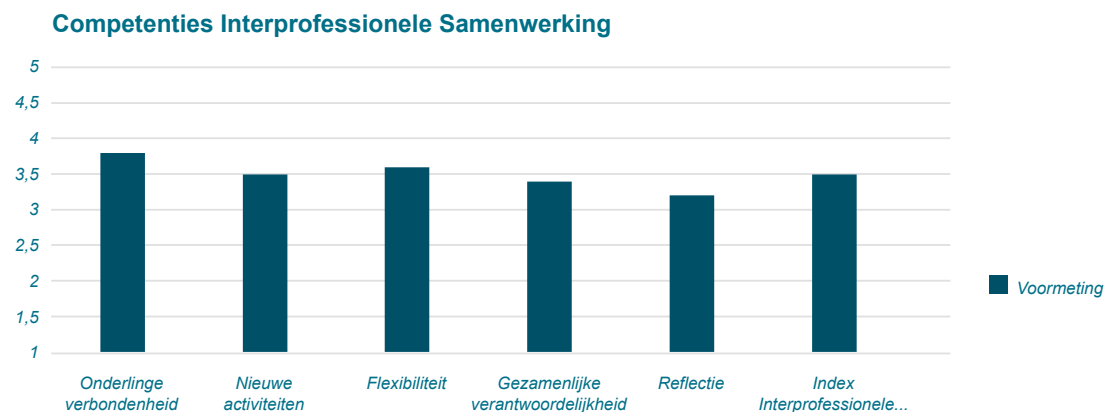
De proeftuin Koorenspoor laat een vrij gescheiden netwerk zien (zie figuur 5). Niet iedereen is met elkaar verbonden, maar er zijn veel enkele verbindingen tussen professionals. Hierdoor staat er bijna niemand helemaal los in het netwerk. Als we kijken naar de professionals in het netwerk, dan zien we dat er verschillende verbindingen zijn tussen collega's van de kinderopvang en het basisonderwijs. De zorgcoach en de manager hebben veel contacten met zowel de kinderopvang als met het onderwijs. Zij zijn de verbindende spelers in het netwerk. Daarnaast hebben professionals van de kinderopvang en het onderwijs korte lijnen met de sociaal verpleegkundige.



Competenties interprofessionele samenwerking

Wanneer we kijken naar de ervaren competenties van professionals tijdens de voormeting (zie figuur 6), dan blijkt men hoger te scoren op het gevoel onderling met elkaar verbonden te zijn, en wat lager op het vermogen om met elkaar te reflecteren op de samenwerking met elkaar ten opzichte van de andere scores.

Figuur 6: Competentiescores van de proeftuinleden Koorenspoor



Als we professionals van verschillende disciplines met elkaar vergelijken ten opzichte van het gemiddelde van alle proeftuinen op de voormeting, dan zien we dat zorgprofessionals relatief hoog scoren op alle onderdelen en dat professionals in het basisonderwijs en de kinderopvang lager scoren. Zorgprofessionals voelen zich onderling sterk verbonden, terwijl professionals in het basisonderwijs en de kinderopvang wat behoudender zijn op alle componenten. Respondenten uit alle drie de sectoren scoren iets lager op reflectie ten opzichte van de overige competenties.

Tijdens de tweede bezoekenronde in juni 2015 bleek dat het voor de proeftuinleden onduidelijk was of zij de proeftuin na de zomer konden voortzetten. Dit had te maken met de grootte van de kleutergroepen. Op beide basisscholen waren de kleutergroepen zo groot geworden, dat het toevoegen van peuters niet goed meer mogelijk was. Ook het vertrek van de directeur van basisschool Karrepad, tevens voorzitter van het Vensterschoolteam, zorgde voor onduidelijkheid en onzekerheid. De projectleider van de proeftuin probeerde tijdens en na de zomer van 2015 met de verschillende betrokkenen een antwoord te vinden op de hoe-nu-verder vraag. Er bleek geen helder en gedeeld beeld te bestaan van doel en inhoud van de proeftuin.

De derde bezoekenronde in november 2015 werd geannuleerd, evenals een volgende meting van de Monitor Interprofessionele Samenwerking. Begin 2016 heeft de projectleider van proeftuin Koorenspoor in samenspraak met de projectleiders van PACT besloten dat een doorstart van de proeftuin niet meer mogelijk was. In mei 2016 vond een laatste bezoekenronde plaats om 'do's en don't's' van hun interprofessionele samenwerking te bespreken.

### Resultaten voor professionals

Leerkrachten en pedagogisch medewerkers hebben geëxperimenteerd met het creëren van een rijke speel- en leeromgeving voor jonge kinderen. Ze hebben geleerd hoe ze de overgang van de voorschoolse naar de schoolse situatie kunnen laten verlopen. En hoe ze, rekening houdend met de verschillen in ontwikkelingstempo,

de ontwikkeling van peuters en kleuters samen kunnen stimuleren op de groep. De video-interactiebegeleiding vonden zij erg leerzaam: *“Ik moest leren op mijn handen te gaan zitten”*. Professionals van zowel opvang als onderwijs zagen de meerwaarde van interprofessionele samenwerking voor henzelf. Ze kijken positief terug op de *“mooie samenwerking tussen leerkrachten en pedagogisch medewerkers”* en zeggen meer begrip voor elkaars werk te hebben. Ook het samen op een groep staan hebben zij als prettig ervaren. Volgens de proeftuinleden verliep de samenwerking goed door (bijvoorbeeld) eerlijk zijn naar elkaar, nieuwsgierig zijn, een gemeenschappelijke visie hebben en liefde voor kinderen. Dat er een beetje gepioneerd moest worden, vonden proeftuinleden niet erg: *“We moesten uit onze comfortzone en dat was goed”*.

### Resultaten voor kinderen en ouders

Proeftuinleden kijken terug op *“mooie momenten tussen kinderen”*. Volgens de proeftuinleden waren kinderen enthousiast, hadden ze het naar hun zin en werden (met name de kleine) kinderen uitgedaagd. Sommige proeftuinleden vroegen zich af wat kleuters (kunnen) leren van driejarigen. Ook leefde de vraag of het mengen van groepen kinderen op één ochtend voldoende is. Proeftuinleden zagen dat het interprofessioneel werken tijdens één dagdeel per week gebeurde en dat daarmee deze momenten eilandjes op zich waren. Zowel voor kinderen als voor professionals zelf. Er zijn geen gegevens bekend over het aantal dwalende kinderen. Volgens de proeftuinleden waren ouders verdeeld over het samenbrengen van driejarigen en kleuters en bijbehorende professionals. De ouders van de driejarigen vonden het fijn. De overgang voor hun kind naar groep 1 werd makkelijker en er was meer uitdaging. De ouders van de kleuters waren minder enthousiast. Zij zagen voor hun kinderen minder tot geen voordelen.

### Samenvatting

In Vensterschool Koorenspoor in Groningen is gewerkt aan het versterken van de doorgaande lijn voor jonge kinderen door peuters en kleuters op twee locaties één dagdeel in de week met elkaar te laten spelen en leren. Aan de hand van video-interactiebegeleiding werden leerkrachten en pedagogisch medewerkers hierin door een externe partij begeleid. Het team heeft de indruk dat de kinderen van deze samenwerking geprofiteerd hebben. Ouders en teamleden zelf zijn echter verdeeld. De leerkracht uit de onderbouw twijfelt of haar kleuters wel voldoende profiteren van de samenvoeging; de pedagogisch medewerkers zijn van mening dat de overgang van de peuters naar de kleutergroep verbeterd is. De ouders van peuters zijn enthousiast: de overgang naar groep 1 wordt voor hun kind makkelijker en er is meer uitdaging. Ouders van kleuters zijn minder enthousiast, ze zien voor hun kinderen geen voordelen. De proeftuin is eerder gestopt dan gepland, onder andere vanwege het vertrek van de directeur van één van de twee basisscholen en de te grote kleutergroepen.

### Bredeschool Cedercampus in Hoorn

#### Uitgangssituatie

De Driesprong is een 3+ groep op de Cedercampus, een samenwerking tussen interconfessionele basisschool (IBS) De Ceder, Stichting Kinderopvang Hoorn, Stichting Netwerk en Parlan Jeugdhulp. De Driesprong biedt vanaf april 2016 kinderen vanaf drie jaar een dagdeel in de week waar ze spelenderwijs en volledig afgestemd



op hun leeftijd kunnen leren. De groep is bedoeld voor kinderen uit de wijk (Stationsgebied Hoorn) die anders niet naar de peuterspeelzaal zouden gaan. Er wordt op De Driesprong gewerkt met thema's die aansluiten op de thema's van de school. De groep heeft een eigen ruimte naast de kleutergroepen en wordt begeleid door een vast team van twee pedagogisch medewerkers die VVE-geschoold zijn: één medewerker van Stichting Kinderopvang Hoorn en één medewerker van Stichting Netwerk (peuterspeelzaalwerk). De groep kan gebruik maken van het schoolgebouw, het plein en van de Brede School Bibliotheek.

Doelstelling

Bij de Cedercampus vond één bezoekronde plaats. In die bijeenkomst hebben betrokkenen de volgende doelen uitgesproken (in aansluiting op het plan van De Driesprong):

Doelstellingen PACT-proeftuin Cedercampus
De overgang van voorschool naar school verloopt vloeiender dankzij De Driesprong
Leerkrachten en pedagogisch werkers stemmen af op onderwerpen en organisatie met behoud van hun specifieke expertise
Kinderen starten op school met een plan voor de overstap naar de eerste periode in groep 1.
De ontwikkeling van het kind wordt verdiept in De Driesprong (bijvoorbeeld door rollenspel), zodat hij/zij 'sterker' naar school kan
De Ceder is een ontmoetingsplek waar ook nieuwe kinderen en ouders gemakkelijk binnen komen en zich welkom voelen
De Driesprong krijgt meer bekendheid

Betrokkenen

In tabel 4 is aangegeven welke professionals betrokken waren. Zoals gezegd vond er één bezoekronde plaats. Er is geen meting uitgevoerd met de vragenlijst Interprofessionele Samenwerking, maar in de bezoekronde is wel gebruik gemaakt van een aantal vragen uit deze lijst.

Tabel 4: Overzicht activiteiten proeftuin in de Cedercampus

Activiteit	Aantal/ respons <sup>1</sup>	Betrokken vanuit onderwijs	Betrokken vanuit opvang	Betrokken vanuit zorg
Bezoekronde 1 27-2-2017	6	• Directeur (1) • Trajectbegeleider samenwerkingsverband (1)	• Manager (2) • Projectleider VVE (1) • Pedagogisch medewerker (1)	

<sup>1</sup> Medewerkers van het PACT-wetenschapsteam, PACT-ambassadeurs en eventuele andere aanwezigen zijn bij de bezoekrondes niet meegeteld.

Proces van interprofessionele samenwerking

Omdat er bij de Cedercampus één bijeenkomst plaatsvond, kunnen we alleen beschrijven hoe de proeftuinleden op dat moment dachten over hun samenwerkingsproces. Interprofessionele samenwerking wordt binnen De Driesprong gezien als de samenwerking tussen peuterspeelzaal, kinderopvang en onderwijs. Vanuit zorgorganisatie Parlan is er een coach beschikbaar voor De Driesprong als dat nodig is, maar tot nu toe is dat niet het geval geweest. De betrokkenen zeggen tijdens de bezoekronde tevreden te zijn over het werk van De Driesprong. Door De Driesprong krijgt de ontwikkeling van driejarigen veel meer verdieping en er is ook een vloeiendere overgang van voorschool naar school. Om dit nog verder door te ontwikkelen is het nodig dat de pedagogisch medewerkers van De Driesprong en de leerkrachten van de school meer met elkaar gaan samenwerken om activiteiten te bedenken en uit te voeren. Dit is de afgelopen periode soms per toeval gebeurd, maar de wens is om hier planmatig mee aan de slag te gaan. Dat geldt ook voor het samen reflecteren op de samenwerking.

Resultaten voor professionals

De betrokkenen zeggen samenwerking met andere professionals belangrijk te vinden voor hun vak. Hoewel er nog veel meer samenwerking gewenst wordt tussen pedagogisch medewerkers en leerkrachten om de doorgaande lijn voor kinderen te bevorderen, zegt de betrokken pedagogisch medewerker al erg gegroeid te zijn door de communicatie met leerkrachten. De directeur van de basisschool geeft aan dat haar rol ook verandert. Zij wordt nu bijvoorbeeld ook aanspreekpunt voor de pedagogisch medewerkers van De Driesprong.

Resultaten voor kinderen en ouders

Volgens de betrokkenen krijgen kinderen door De Driesprong meer zelfvertrouwen, worden ze weerbaarder en sterker. Daarnaast gaan ze met veel plezier naar De Driesprong toe en leren ze bijvoorbeeld samenwerken met andere kinderen en worden er vriendjes gemaakt. Bij de opbrengsten voor de ouders komt meerdere keren 'verbazing' naar voren. Hierbij gaat het om verbazing bij ouders over hoeveel hun kinderen al leren en kunnen. Ouders ontdekken wat er al allemaal mogelijk is. En ouders zijn soms verbaasd over de kosten; die blijken namelijk best mee te vallen, aangezien de gemeente Hoorn extra middelen heeft ingezet voor De Driesprong.

Samenvatting

In De Driesprong kunnen kinderen vanaf 3 jaar een dagdeel in de week samen spelen en leren. De kinderen worden begeleid door twee pedagogisch medewerkers, een vanuit de kinderopvangorganisatie en een vanuit het peuterspeelzaalwerk. De betrokkenen van De Driesprong zien na bijna een jaar werken met deze opzet positieve resultaten voor kinderen, ouders en henzelf. In De Driesprong is het mogelijk om de ontwikkeling van kinderen te verdiepen en de overgang van voorschool naar school verloopt vloeiender. Een ontwikkelpunt is de samenwerking tussen de pedagogisch medewerkers van De Driesprong en de leerkrachten van de school. Daar is nog veel groei mogelijk, zeggen betrokkenen.

3.2.2 Zorgexpertise op de werkvloer

In deze paragraaf beschrijven we de resultaten voor de proeftuinen in Amsterdam, Apeldoorn en Lent. Deze proeftuinen onderscheiden zich van de andere proeftuinen doordat zij zich richten op het creëren van een inclusieve omgeving door middel van de samenwerking tussen professionals in het basisonderwijs, de kinderopvang én de zorg.

Integraal Kindcentrum Laterna Magica in Amsterdam  
Uitgangssituatie

Integraal Kindcentrum Laterna Magica werkt sinds 2007 vanuit een integraal team van basisonderwijs en kinderopvang aan de brede vorming van kinderen. Ieder kind volgt een eigen leer-ontwikkelingslijn en werkt vanuit een persoonlijk ontwikkelingsplan in een unit. Een unit bestaat uit een heterogene groep kinderen en een eigen team aan leerkrachten en pedagogisch medewerkers, coaches genoemd. Laterna Magica werkt op dit moment met 7 units c.q. minischooltjes, verdeeld in leeftijdsgroepen van 0 tot 3 jaar, 3 tot 7 jaar en 8 tot 12 jaar. Het IKC staat onder leiding van een directeur.

Doelstelling

Het team van Laterna Magica gaf bij de start van de onderzoeksfase aan te willen werken aan een verbeterde werkhouding en het opvangen van problemen rond impulscontrole en taakgerichtheid bij jonge kinderen (unit 2). De ambitie is om op zo’n vroeg mogelijke leeftijd dergelijke vraagstukken te herkennen, waarbij ze als uitgangspunt het begeleiden van interactie binnen spel nemen. Het team zoekt naar de juiste ondersteuning en expertise om dat te realiseren. Ze constateren dat het voor hen nog lastig is om dergelijke situaties zelf op te vangen én dat het schakelen met externe expertise te langzaam gaat.

In de eerste bezoekronde werden de volgende punten besproken als belangrijkste vragen van de proeftuin:

Doelstellingen PACT-proeftuin Laterna Magica
Hoe kunnen we als coaches interactie binnen spel begeleiden en welke ondersteuning hebben we nodig?
Hoe kunnen we nog beter gebruik maken van elkaars kwaliteiten en talenten?
Wanneer is het nodig (externe) hulp te zoeken?

In het plan van aanpak wordt beschreven waarvoor Laterna Magica het Ouder- en Kindteam (OKT) kan inschakelen: voor directe ondersteuning/coaching van de coaches en eventueel verdere hulp voor individuele kinderen.

Voor het versterken van de expertise van Laterna Magica-coaches ten behoeve van jonge kinderen geeft het OKT aan daar niet de juiste medewerker voor te kunnen bieden. Laterna Magica zoekt om die reden samenwerking met Medisch Orthopedagogisch Centrum (MOC) ‘t Kabouterhuis. Deze organisatie stelt een ervaren medewerker ter beschikking om mee te draaien als ‘coach on the job’. De aanname is dat de coaches van

Laterna Magica in de dagelijkse praktijk kunnen leren van deze ‘inclusiepedagoog’. Doel is dat de coaches vaardiger worden in het omgaan met verschillen en met lastig of onbegrepen gedrag van kinderen zodat kinderen zoveel mogelijk in hun eigen omgeving kunnen blijven.

Betrokkenen

Hieronder is voor Laterna Magica weergegeven wanneer de bezoekrondes plaatsvonden, wanneer de Monitor Interprofessionele Samenwerking is uitgezet en wie er bij zowel bezoekrondes als monitor betrokken waren.

Tabel 5: Overzicht activiteiten proeftuin in Groningen

Activiteit	Aantal/ respons <sup>1</sup>	Betrokken vanuit onderwijs	Betrokken vanuit opvang	Betrokken vanuit zorg
Bezoekronde 1 8-9-2015	26	• Leerkracht (coach, 9) • Orthopedagoog (1) • Unitleider (1)	• Pedagogisch medewerker (coach, 11) • Unitleider (1)	• Orthoped. medew. Kabouterhuis (1) • Regiomanager Kabouterhuis (1) • Teamleider Ouder- en Kindteam(1)
Voormeting 2-11-2015 t/m 22-12-2015	19 (76%)	• Leerkracht (coach, 4)	• Manager (2)* • Pedagogisch medewerker kinderdagverblijf (coach, 9) • Pedagogisch medewerker bso (coach, 2)	• Orthopedagoog (1) • Zorgcoach (1)
Bezoekronde 2 23-2-2016	7	• Leerkracht (coach, 1) • Orthopedagoog (1) • Unitleider (1)	• Pedagogisch medewerker (coach, 1) • Unitleider (1)	• Orthoped. medew. Kabouterhuis (1) • Regiomanager Kabouterhuis (1)
Tussenmeting 17-5-2016 t/m 1-6-2016	24 (96%)	• Bouwcoördinator (1) • Leerkracht (coach, 4)	• Manager (1) • Pedagogisch medewerker kinderdagverblijf (coach, 14) • Pedagogisch medewerker bso (coach, 2)	• Orthopedagoog (1) • Zorgcoach (1)
Bezoekronde 3 20-6-2016	5	• Orthopedagoog (1) • Unitleider (1)	• Unitleider (1)	• Orthoped. medew. Kabouterhuis (1) • Regiomanager Kabouterhuis (1)
Nameting 4-11-2016 t/m 24-11-2016	20 (100%)	• Bouwcoördinator (1) • Leerkracht (coach, 3)	• Manager (1) • Pedagogisch medewerker kinderdagverblijf (coach, 10) • Pedagogisch medewerker bso (coach, 2)	• Orthopedagoog (1) • Zorgcoach (2)
Bezoekronde 4 7-12-2016	5	• Leerkracht (coach, 1) • Orthopedagoog (1)	• Pedagogisch medewerker (coach, 1) • Unitleider (1)	• Regiomanager Kabouterhuis (1)

<sup>1</sup> Medewerkers van het PACT-wetenschapsteam, PACT-ambassadeurs en eventuele andere aanwezigen zijn bij de bezoekrondes niet meegeteld. De metingen hebben betrekking op de Monitor Interprofessionele Samenwerking.  
\* Bij Laterna Magica zijn er twee managers, namelijk de Manager Kinderopvang en de Manager Kindcentrum.

na Magica in de dagelijkse praktijk kunnen leren van deze ‘inclusiepedagoog’. Doel is dat de coaches vaardiger worden in het omgaan met verschillen en met lastig of onbegrepen gedrag van kinderen zodat kinderen zoveel mogelijk in hun eigen omgeving kunnen blijven.

Betrokkenen

Hieronder is voor Laterna Magica weergegeven wanneer de bezoekrondes plaatsvonden, wanneer de Monitor Interprofessionele Samenwerking is uitgezet en wie er bij zowel bezoekrondes als monitor betrokken waren.

Bij Laterna Magica heten de leerkrachten en pedagogisch medewerkers coaches. We hebben deze naamgeving cursief vermeld in de tabel hierboven, waarbij we unit 2 (voor kinderen van 3 tot 8 jaar) als onderwijs aanduiden en unit 0 (voor kinderen van 0-3 jaar) als opvang. De orthopedagoog van Laterna Magica is er voor alle units van Laterna Magica en had daarom evengoed in de tabel bij opvang genoemd kunnen worden. De zorgcoach in de metingen van de monitor is de orthopedagogisch medewerker van MOC ‘t Kabouterhuis.

Proces van interprofessionele samenwerking

We beschrijven eerst de resultaten vanuit de monitor Interprofessionele Samenwerking, waarbij we hebben gekeken naar het samenwerkingsnetwerk van de proeftuin en naar de ervaren competenties van professionals in de proeftuin.

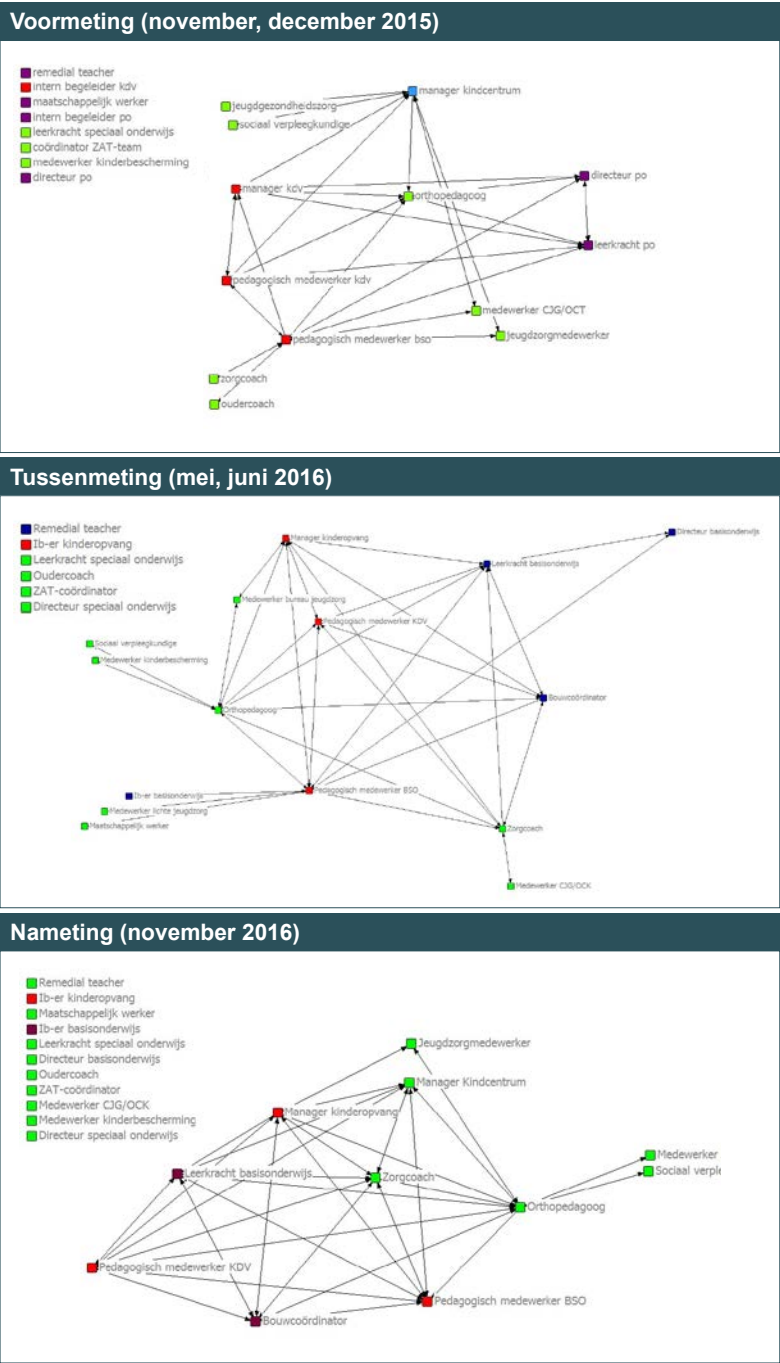
Samenwerkingsnetwerk

In de proeftuin van Laterna Magica is het netwerk gedurende de onderzoeksfase relatief compact en beknopt van aard: een relatief kleine groep professionals werkt met elkaar samen en er worden weinig externe zorgprofessionals betrokken. Ook werkt Laterna Magica met andere functienamen, waardoor reguliere onderwijsfuncties buiten het netwerk vallen (zie de paarse functies linksboven in figuur 7). In tegenstelling tot de andere proeftuinen, wordt het samenwerkingsnetwerk van Laterna Magica naarmate de onderzoeksfase loopt steeds kleiner. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat professionals vanaf de tussenmeting de monitor iets anders hebben ingevuld door de ‘legenda’ die vanaf dat moment is gebruikt. In de legenda zijn de functies van Laterna Magica vertaald naar de functies die gebruikt worden in de monitor, omdat deze soms erg van elkaar verschilden. Op deze manier kon er geen verwarring ontstaan over de in te vullen functies. Tegelijkertijd zijn er onderling meer verbindingen ontstaan in het netwerk. Als we naar de professionals in het netwerk kijken, zien we dat de unit-medewerkers bij Laterna Magica zelfstandig samenwerken: de lijnen zijn kort en er zijn geen duidelijk spilfiguren in het netwerk te vinden. Vanaf de tussenmeting komt de inclusiepedagoog in het team en deze professional heeft met alle functies een verbinding. De bij Laterna Magica werkzame orthopedagoog vormt als enige een spil tussen externe zorgprofessionals enerzijds en de coaches anderzijds.

Uit de zelfreflectie tijdens de bezoekrondes komt naar voren dat iedereen tevreden is met dit type netwerk: de verbinding naar de orthopedagoog is snel te vinden en de sterkere onderlinge verbindingen zijn niet overbodig,

maar juist prettig. Het toevoegen van een ‘inclusiepedagoog’ aan het team werpt volgens alle betrokkenen haar vruchten af: alle medewerkers leren van haar, maar ook van elkaar. Ook is het voor de proeftuinleden belangrijk dat de inclusiepedagoog breed inzetbaar is.

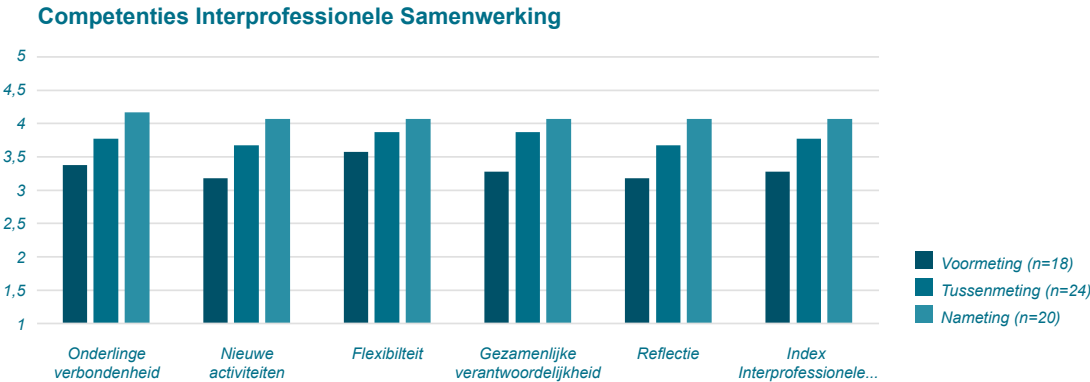
Figuur 7: Netwerkontwikkeling van de proeftuin Laterna Magica



Competenties interprofessionele samenwerking

Figuur 8 laat zien dat er een groei is te zien in de ervaren competenties op alle aspecten van interprofessionele samenwerking ten opzichte van de voormeting. Waar de scores bij de nulmeting nog tussen de 3 en de 3,5 punten zweefden, scoren proeftuinleden bij de eindmeting gemiddeld iets boven de 4 punten.

Figuur 8: Competentiescores van de proeftuinleden van Laterna Magica



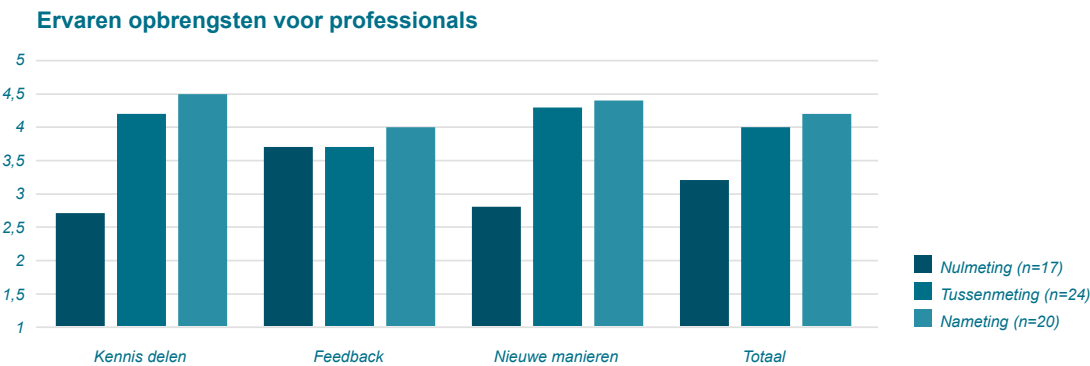
Bij de voormeting werd aangegeven dat de proeftuinleden zich wilden richten op het versterken van de gezamenlijke verantwoordelijkheid. Wanneer we inzoomen op deze competentie, zien we dat hier hoog op wordt gescoord, behalve wanneer het gaat om stellingen die een hele specifieke situatie beschrijven. Op deze stellingen is meestal verdeeld geantwoord.

Bij het tot stand komen van de samenwerking met MOC 't Kabouterhuis heeft Laterna Magica geprofiteerd van de ervaringen van de proeftuin in Lent. Laterna Magica heeft een helder profiel opgesteld en een sollicitatie-procedure samen met MOC 't Kabouterhuis opgezet. Laterna Magica was niet alleen op zoek naar een inclusie-pedagoog met de benodigde vaardigheden en kennis, maar ook naar iemand die qua visie en grondhouding past bij Laterna Magica. Door deze procedure kon vrij snel een juiste match gevonden worden. Voor eigenlijk alle nieuwe medewerkers bij Laterna Magica geldt dat de start intensief is en soms een uitdaging kan zijn. Een nieuwe coach moet zich echt inwerken; daarvoor is er een proefworkshop/proefles ingesteld om te kijken of iemand geschikt is. Laterna Magica stelt hoge eisen en verwachtingen aan de manier van werken. In het team van unit 2 heeft een groot aantal wisselingen plaatsgevonden waardoor de ontwikkeling in het inclusief werken wat gestagneerd is. Volgens betrokkenen ging er hierdoor veel tijd in 'overleven' of opstarten zitten, in plaats van op de focus op interprofessionele samenwerking.

Resultaten voor professionals

Figuur 9 laat zien dat de professionals het gevoel hebben te zijn gegroeid in de mate waarin kennis uit ieders expertise met elkaar wordt gedeeld, de mate waarin men elkaar feedback geeft op de samenwerking en de mate waarin zij vinden dat zij 'op nieuwe manieren' samenwerken met elkaar.

Figuur 9: Ervaren opbrengsten voor professionals in de proeftuin Laterna Magica



Waar het team van Laterna Magica in het begin van de onderzoeksfase min of meer als standpunt had dat ondersteuning van een externe zorgprofessional van beperkte en tijdelijke aard zou moeten zijn, wensen de teamleden nu "voor eeuwig en altijd" een inclusiepedagoog voor iedere unit, liefst fulltime. Bij deze succesvolle samenwerking heeft de opstelling van MOC 't Kabouterhuis geholpen: de motivatie en drive om mee te doen en te bieden wat passend was bij de vraag van Laterna Magica.

Daarnaast is het team gaan werken volgens de benadering van de minst gevaarlijke aanname: het accent ligt meer op de groep en de coach die sterker wordt en minder op het kind dat (extra) aandacht vraagt. Het team zegt zelf anders te zijn gaan kijken naar 'inclusie'. Het werken hieraan is ook opgenomen in het Koersplan (de pedagogische visie van Laterna Magica) en PACT speelt daarin een grote rol. Er zijn wel verschillen tussen coaches in de manier waarop zij over 'inclusie' denken en hoe makkelijk of moeilijk zij het vinden om zo te werken. De inclusiepedagoog staat bij deze proeftuin 'in de coulissen'. Dat betekent dat ze de coaches coacht en hen altijd 'in the lead' laat, zowel naar kinderen als naar ouders toe. Daarnaast houdt ze een schaduwboek bij, waarin ze vastlegt hoe zij te werk gaat, welke vragen zij aan de coaches stelt en of de aanpak heeft gewerkt. Op deze wijze wordt voorkomen dat het team afhankelijk wordt van de inclusiepedagoog. Door deze positie in de coulissen wordt ze nooit helemaal onderdeel van het team en dat moet volgens de betrokkenen ook niet. Ze moet met de ogen van de buitenstaander/specialist kunnen blijven kijken. Daarvoor is het noodzakelijk dat ze niet fulltime

onderdeel uitmaakt van het team, maar dat ze een duidelijke verbinding blijft houden met MOC 't Kabouterhuis, zowel voor voeding op het gebied van inhoudelijk expertise, als voor uitwisseling met andere inclusiepedagogen. Hiermee wordt ook voorkomen dat ze zich 'alleen' gaat voelen, als enige jeugdhulpmedewerker in een team van coaches (leerkrachten en pedagogisch medewerkers).

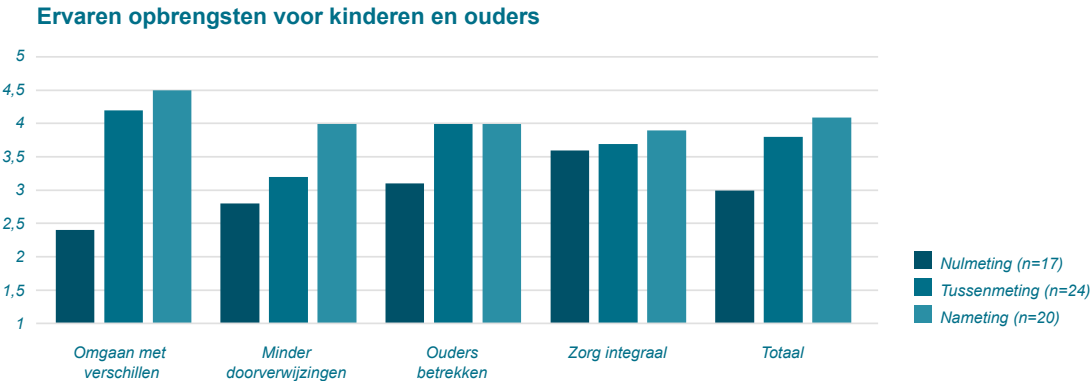
De samenwerking met het Ouder- en Kindteam(OKT) is niet echt veranderd sinds de start van PACT: hun werkwijzen verschillen daarvoor teveel op dit moment. Het team van Laterna Magica werkt met de driehoek coach-ouder-kind, om met elkaar de ontwikkeling van kinderen te bespreken en eventuele uitdagingen aan te pakken. Het OKT laat altijd van ouders afhangen of school/coaches actief deel uitmaken van een eventueel hulpplan. Laterna Magica ervaart om die reden dat er soms geen aansluiting is met de activiteiten op Laterna Magica, wat zij als schadelijk kwalificeren voor het kind.

### Resultaten voor kinderen en ouders

Ook voor de ervaren opbrengsten met betrekking tot kinderen en ouders is er over het algemeen groei te zien (zie figuur 10). Professionals hebben het gevoel dat zij door de samenwerking beter om kunnen gaan met verschillen in de ontwikkeling van kinderen. Uit de bezoeken komt naar voren dat de coaches van Laterna Magica zich beter toegerust voelen om met kinderen met een zorgvraag om te gaan en dat zij zich hierin gesteund voelen door de inclusiepedagogen; het team werkt hierdoor 'preventiever'. Dit verklaart ook dat professionals aangeven dat de zorg meer 'integraal' georganiseerd is tijdens de onderzoeksfase. Problemen bij kinderen of in de groep worden eerder gesignaleerd en er wordt eerder iets aan gedaan.

Deze waarneming wordt bevestigd door de enquête over meetbare resultaten: uit een verdiepend interview met de directeur blijkt dat professionals vinden dat zij sneller en adequater kunnen handelen. Uit de monitor blijkt dat professionals ook het gevoel hebben dat zij minder kinderen hoeven door te verwijzen naar externe zorgprofessionals of –organisaties. Deze bevinding wordt echter niet geheel ondersteund vanuit de bezoeken: daar geven professionals aan dat er aan het begin van de onderzoeksfase al weinig doorverwijzingen waren naar externe zorgprofessionals.

Figuur 10: Ervaren opbrengsten voor kinderen en ouders in de proeftuin Laterna Magica



Tijdens de bezoeken komt naar voren dat de opbrengst op het niveau van de kinderen met name zit in de werkwijze van 'de minst gevaarlijke aanname': de nadruk ligt op de groep en niet op het individuele kind. De veronderstelling is dat dat beter is voor het welbevinden van het kind. Daarnaast heeft de inclusiepedagoog handvatten gegeven voor het meer betrekken van kinderen die zich onzeker voelden in de unit, bijvoorbeeld aan de hand van 'oplossingsspellen'. Daarin leren kinderen hoe ze dingen met elkaar kunnen oplossen en voelen ze zich zelfverzekerder en trots als dat lukt.

Het team denkt dat ouders weinig gemerkt hebben van veranderingen als gevolg van de onderzoeksfase, behalve dat de coaches zelfverzekerder zijn geworden in gesprekken met ouders. De aanwezigheid van de inclusiepedagoog heeft hen meer kennis en vaardigheden gegeven. Uit de monitor komt naar voren dat professionals vinden dat zij als gevolg van de samenwerking ouders beter kunnen betrekken bij de vormgeving van het aanbod.

### Samenvatting

Bij Laterna Magica in Amsterdam is een inclusiepedagoog ingezet om de beroepskrachten (coaches) te ondersteunen en vaardiger te maken in het omgaan met verschillen en met lastig of onbegrepen gedrag van kinderen. Het team werkt hierdoor 'preventiever': problemen bij kinderen of in de groep worden eerder gesignaleerd en aangepakt. De inclusiepedagoog staat bij deze proeftuin 'in de coulissen': ze coacht de coaches en laat hen altijd 'in the lead', naar zowel kinderen als ouders. Op deze wijze ontstaat er geen afhankelijkheid van de inclusiepedagoog; ze wordt ook nooit helemaal onderdeel van het team maar blijft met de ogen van de buitenstaander/specialist kijken. Daarvoor is het noodzakelijk dat ze niet fulltime onderdeel uitmaakt van het team en een duidelijke verbinding blijft houden met haar moederorganisatie, in dit geval MOC 't Kabouterhuis. Door een groot aantal personele wisselingen in één van de twee units is de ontwikkeling in het inclusief werken wat gestagneerd. Volgens betrokkenen ging er hierdoor veel tijd in 'overleven' of opstarten zitten, in plaats van op de focus op interprofessionele samenwerking.



Sterrenschool in Apeldoorn

Uitgangssituatie

In de Sterrenschool Apeldoorn werkt het schoolbestuur Leerplein055, de stichting voor openbaar basisonderwijs in Apeldoorn, sinds 2010 samen met Kinderopvang OOK. Binnen de Sterrenschool wil men onderwijs, kinderopvang én zorg sterker neerzetten. Ondanks de goede samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang is de zorg voor kinderen die wat extra nodig hebben nog versnipperd volgens de traditionele lijnen van werkvormen en leef-tijden. Zo is bijvoorbeeld de intern begeleider (ib'er) van de school alleen betrokken bij kinderen van 4-12 jaar en heeft de ib'er geen rol binnen de kinderopvang, de peuterspeelzaal en de buitenschoolse opvang. De manager kinderopvang heeft op haar beurt geen rol binnen het onderwijs. Ook kan volgens de Sterrenschoolmedewerkers de kwaliteit van de overdracht van kinderdagverblijf en/of peuterspeelzaal naar onderwijs verbeterd worden.

Doelstelling

De Sterrenschool wil toe naar een situatie waarbij T-shaped professionals in een multidisciplinair team vroeg-tijdig bijzonderheden bij jonge kinderen signaleren. In hun plan van aanpak beschrijven de proeftuinleden hun doelstellingen in de vorm van vragen:

Doelstellingen PACT-proeftuin de Sterrenschool
Hoe houden medewerkers op de Sterrenschool alle kinderen in beeld?
Hoe komen we vroegtijdig bijzonderheden bij (jonge) kinderen op het spoor? Wat hebben medewerkers daar-voor nodig?
Hoe werkt de medewerker daarvoor samen met het team, de ouders en de kinderen?
Wat betekent dat voor de organisatie, de werkprocessen en de geldstromen?

In het plan van aanpak staat ook dat medewerkers behoefte hebben aan expertise van externe (zorg)aanbieders voor wat betreft het vroegtijdig signaleren en omgaan met bijzonderheden bij (jonge) kinderen. Deze expertise wordt gedurende de onderzoeksfase gezocht bij de organisaties Lijn5 en Lindenhout, en resulteert in 2016 in de samenwerking met een inclusiepedagoog vanuit Lindenhout.

In de eerste bezoekeronde vertellen proeftuinleden over hun dromen. Die sluiten aan bij bovengenoemde vragen. Sterrenschoolmedewerkers dromen van een doorgaande lijn voor jonge kinderen, het opheffen van de schotten tussen onderwijs en kinderopvang en deskundige leerkrachten en pedagogisch medewerkers die kinderen met zorgvragen kunnen helpen in de groep. Ook dromen ze van een constructieve samenwerking met ouders en met zorgorganisaties uit de regio.

Betrokkenen

Hieronder is voor de proeftuin De Sterrenschool weergegeven wanneer de bezoekerondes plaatsvonden, wanneer de Monitor Interprofessionele Samenwerking is uitgezet en wie er bij de bezoekerondes en de monitor betrokken waren. Bij een aantal bezoekerondes was de PACT-ambassadeur van de desbetreffende regio ook aanwezig (niet opgenomen in de tabel).

Tabel 6: Overzicht activiteiten proeftuin in Apeldoorn

Activiteit	Aantal/ respons <sup>1</sup>	Betrokken vanuit onderwijs	Betrokken vanuit opvang	Betrokken vanuit zorg
<b>Voormeting</b> 28-1-2015 t/m 1-5-2015	12 (80%)	• Intern begeleider (2) • Directeur (1) • Leerkracht (4)	• Manager (1) • Pedagogisch medewerker bso (3)	• Zorgcoach (1)
<b>Bezoekeronde 1</b> 9-2-2015	5	• Intern begeleider (1) • Manager onderwijs (1) • Onderwijsadviseur (1)	• Intern begeleider (1) • Manager kinderopvang (1)	(0)
<b>Bezoekeronde 2</b> 9-6-2015	7	• Intern begeleider (1) • Leerkracht en VVE-coördinator (1) • Manager onderwijs (1) • Onderwijsadviseur (1)	• Intern begeleider (1) • Pedagogisch medewerker en onderwijsassistent (1)	• Zorgprofessional Lijn 5 (1)
<b>Bezoekeronde 3</b> 3-11-2015	8	• Intern begeleider (1) • Leerkracht en VVE-coördinator (1) • Manager onderwijs (1) • Onderwijsadviseur (1)	• Manager kinderopvang (1) • Pedagogisch medewerker en onderwijsassistent (1)	• Zorgprofessional Lijn 5 (1) • Zorgprofessional Lindenhout (1)
<b>Tussenmeting</b> 9-11-2015 t/m 18-12-2015	13 (82%)	• Directeur (1) • Intern begeleider (2) • Leerkracht (6)	• Intern begeleider (1) • Pedagogisch medewerker bso (1)	• JGZ-medewerker (1) • Orthopedagoog (1)
<b>Bezoekeronde 4</b> 21-4-2016	9	• Intern begeleider (1) • Leerkracht en VVE-coördinator (1) • Manager onderwijs (1) • Onderwijsadviseur (1)	• Intern begeleider (1) • Manager kinderopvang (1) • Pedagogisch medewerker en onderwijsassistent (1)	• Zorgprofessional Lindenhout (2)
<b>Nameting</b> 11-10-2016 t/m 20-10-2016	15 (94%)	• Directeur (1) • Leerkracht (7) • Intern begeleider (1)	• Intern begeleider (1) • Manager (1) • Pedagogisch medewerker bso (2)	• JGZ-medewerker (1) • Orthopedagoog (1)
<b>Bezoekeronde 5</b> 17-11-2016	9	• Intern begeleider (1) • Leerkracht en VVE-coördinator (1) • Manager onderwijs (1) • Onderwijsadviseur (1)	• Manager kinderopvang (1) • Pedagogisch medewerker en onderwijsassistent (1) • Bestuurders (2)	• Zorgprofessional Lindenhout (1)

<sup>1</sup> Medewerkers van het PACT-wetenschapsteam, PACT-ambassadeurs en eventuele andere aanwezigen zijn bij de bezoekerondes niet meegeteld. De metingen hebben betrekking op de Monitor Interprofessionele Samenwerking.

## Proces van interprofessionele samenwerking

We beschrijven eerst de resultaten vanuit de Monitor Interprofessionele Samenwerking, waarbij we hebben gekeken naar het samenwerkingsnetwerk van de proeftuin en naar de ervaren competenties van professionals in de proeftuin.

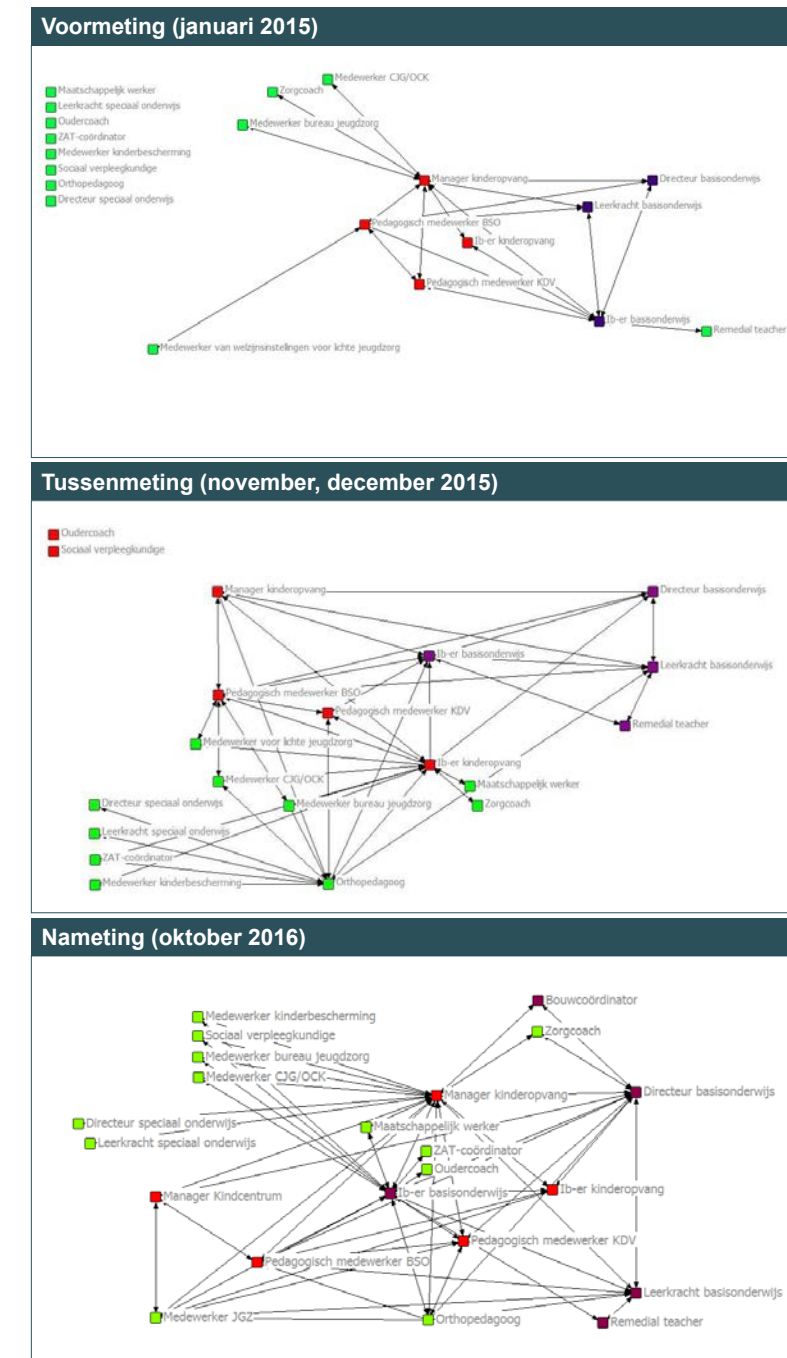
### Sociale netwerkanalyse

De proeftuin De Sterrenschool in Apeldoorn laat gedurende de onderzoeksfase een groei zien in de omvang en in de mate waarin wordt samengewerkt op het netwerkniveau (zie figuur 11). Waar er tijdens de voormeting nog veel professionals buiten het samenwerkingsnetwerk vallen (actoren linksboven), zien we in de tussen- en nameting steeds meer professionals in het netwerk verschijnen. Daarnaast groeit het aantal verbindingen tussen personen in het netwerk. Als we naar de zorgnetwerken kijken (niet afgebeeld hier), dan zien we dat de intern begeleiders van de kinderopvang en het onderwijs intensiever met elkaar samenwerken, en dat de 'inclusiepedagoog' meer in beeld komt.

Verbindende personen in het netwerk van De Sterrenschool zijn de manager kinderopvang, de intern begeleider van het basisonderwijs en de pedagogisch medewerker van de bso. Het valt op dat deze 'spilfiguren' gedurende de onderzoeksfase steeds meer verbindingen hebben met professionals van verschillende disciplines in het netwerk. Kortom: kinderopvang, basisonderwijs en zorg zijn steeds meer met elkaar verbonden door deze spilfiguren.

Tijdens de bezoeken komt naar voren dat het belangrijk is om de professionele rollen en taken van de intern begeleiders, de manager kinderopvang en de nieuwe inclusiepedagoog te verhelderen. Nu loopt men het gevaar dat zaken langs elkaar heen lopen. Het uitgebreide netwerk is niet per se efficiënt. Het komt bijvoorbeeld voor dat de intern begeleider bij meerdere overleggen over hetzelfde kind is. Door dit efficiënter te organiseren kost het interprofessioneel samenwerken minder kostbare tijd. Ook valt op dat de manager kinderopvang de vragen coördineert voor de kinderen van 0 tot 4 jaar, terwijl dit in het basisonderwijs door de intern begeleider gebeurt. Wellicht is het niet voor iedereen makkelijk om zaken los te laten, vooral als dat 'intersectoraal' moet gebeuren.

Figuur 11: Netwerkontwikkeling bij de proeftuin De Sterrenschool

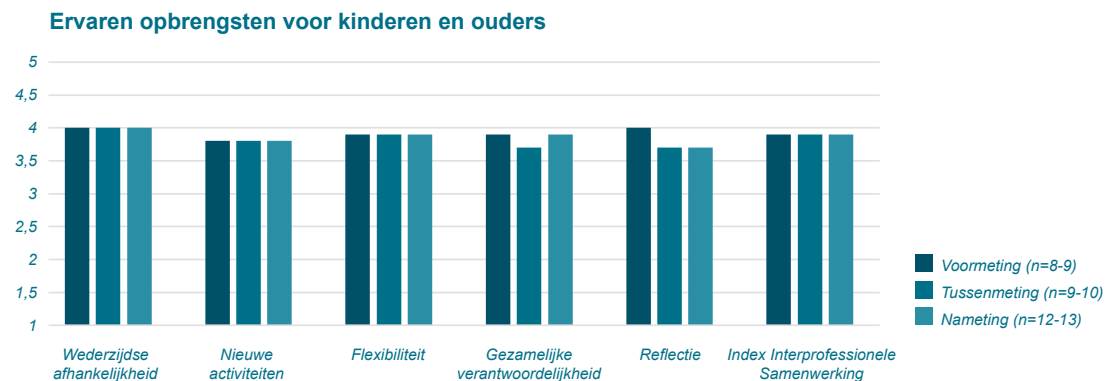


## Competenties interprofessionele samenwerking

Er is geen sterke groei te zien in de ervaren competenties om interprofessioneel samen te werken (zie figuur 12). De scores blijven stabiel tussen de 3,5 en de 4 punten schommelen. Proeftuinleden van De Sterrenschool vinden zichzelf en het team voldoende tot ruim voldoende competent in de interprofessionele samenwerking.



Figuur 12: Competentiescores van de proeftuinleden van de Sterrenschool



Er wordt telkens iets lager gescoord op de competentie 'reflectie', de mate waarin professionals denken en met elkaar praten over de samenwerkingsverbanden en -processen. Op basis van de scores van de professionals op de stellingen binnen deze schaal, zou een mogelijke verklaring hiervoor kunnen zijn dat er een grens wordt ervaren in de mate waarin er behoefte is om met elkaar te reflecteren over de samenwerking.

Na de eerste bezoekenronde is vanuit De Sterrenschool samenwerking gezocht met twee zorgorganisaties in de regio, Lijn5 en Lindenhout. Door een werkbezoek aan Denemarken in ongeveer dezelfde periode groeide bij de Sterrenschoolmedewerkers het besef dat een dergelijke samenwerking op de werkvloer van groot belang is. In een eerdere fase sloot vanuit zowel Lijn5 als Lindenhout een contactpersoon aan in het zorgoverleg (later: kindoverleg) met de intern begeleider van de school en de intern begeleider van de kinderopvang. In dit overleg wordt gesproken over kinderen waar vragen over zijn, aan de hand van casuïstiek. Men vond deze manier van samenwerking in tweede instantie niet effectief genoeg en besloot in 2016 om de samenwerking met Lijn5 te beëindigen en een professional van Lindenhout te vragen als inclusiepedagoog aan de slag te gaan. De inclusiepedagoog begeleidt, op de werkvloer, kinderen en coacht het team van De Sterrenschool. Het team ervaart dat verdere ontwikkeling van deze manier van werken deels geblokkeerd wordt door problemen rond de fysieke omgeving. Het schoolgebouw is niet erg overzichtelijk en opvang en onderwijs zitten in twee verschillende gebouwen. Ook onduidelijkheid over de beschikbare middelen om de inzet van de inclusiepedagoog te continueren of uit te breiden, wordt als een bedreiging ervaren. Inmiddels is duidelijk dat deze middelen door de betrokken partners opgebracht zijn, waarmee voortbestaan van deze samenwerking voorlopig gegarandeerd is. Proeftuinleden vinden dat dit soort samenwerking kwetsbaar is: *"Je kan afspreken wat je wil, maar het blijft afhankelijk van personen."*

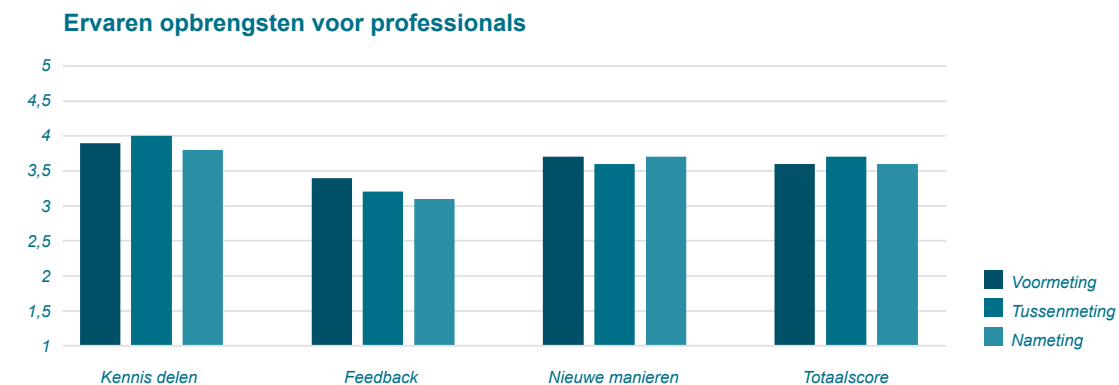
Een opvallende consequentie van het succes van De Sterrenschool is dat er steeds meer leerlingen komen die extra zorg nodig hebben. Daarnaast speelt dat de school in een wijk staat met veel 'doelgroepkinderen' (VVE).

Daardoor krijgt de school een stempel van 'zorgschool', wat weer meer 'zorgkinderen' aantrekt. Dat komt de diversiteit in de groep niet ten goede. Een gevolg is dat sommige ouders met een kind met weinig zorgbehoeften de school gaan mijden.

### Resultaten voor professionals

Professionals in de proeftuin De Sterrenschool scoren wisselend op de ervaren opbrengsten voor professionals (zie figuur 13). Zij scoren stabiel op de mate waarin kennis uit ieders expertise met elkaar wordt gedeeld, en op nieuwe manieren van samenwerken. Er is een lichte daling te zien in de mate waarop men elkaar feedback geeft op de samenwerking.

Figuur 13: Ervaren opbrengsten voor professionals in de proeftuin de Sterrenschool



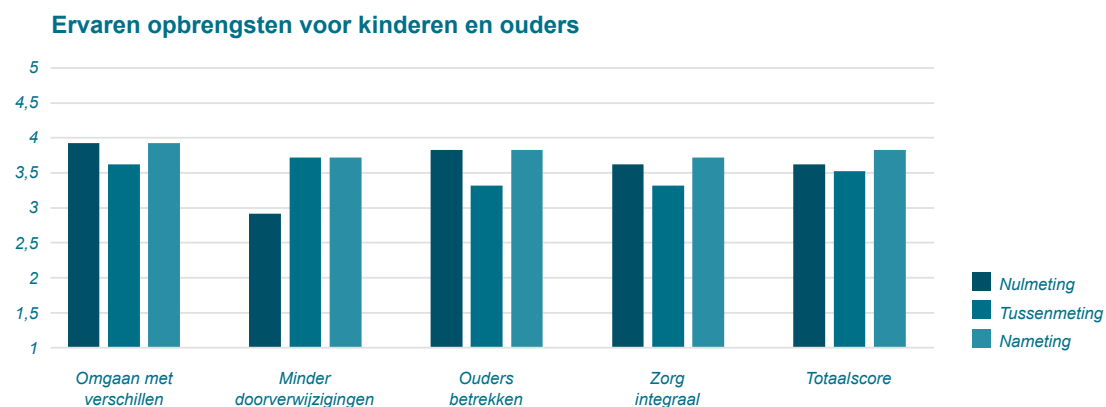
In De Sterrenschool was er voor de onderzoeksfase al sprake van een hechte en constructieve samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs en een hoge mate van onderlinge waardering, zo blijkt in de bezoekenrondes. Met de komst van de inclusiepedagoog is daar een extra dimensie aan toegevoegd. Het betekent dat er nu veel meer preventief gewerkt wordt. Het team zegt: *"We zijn bezig om te voorkomen dat kinderen vastlopen"*. Sterrenschoolmedewerkers geven aan dat ze nog wel uitgaan van de problemen van het kind, maar dat ze nu werken aan een goede gezamenlijk analyse en van daaruit werken aan een oplossing. *"We noemden dat vroeger een zorgoverleg, maar nu heet dat kindoverleg."* Wat daarin bevorderend werkt is een goede doorgaande lijn, korte lijnen op de werkvloer en een warme overdracht. Ook het pedagogisch netwerk (waarin vier keer per jaar het pedagogisch beleid wordt doorgenomen, aangepast en onder de aandacht gebracht) en het koppelloverleg (VVE samen met kinderopvang en leerkracht) werken goed. Het feit dat de inclusiepedagoog oog heeft voor (de vragen van) het individuele kind én goed coachend in het team kan werken, maakt dat er echt preventief gewerkt wordt. *"Eigenlijk voordat een probleem echt een probleem wordt. Je kan haar gewoon in het voorbijgaan even"*

een vraag stellen, omdat ze er is. Anders had het langer geduurd voordat we ergens aan de bel hadden getrokken.” Deze preventieve benadering is niet alleen voor het kind maar ook voor de medewerkers prettig. Ze voelen zich zekerder en hebben een groter handelingsrepertoire bij het omgaan met kinderen die extra zorg vragen. Het werkt ook tijdbesparend: aanmelding van een kind bij het samenwerkingsverband vraagt veel tijd en veel papierwerk. Daarnaast ervaren Sterrenschoolmedewerkers dat ze dan vaak tips krijgen die ze al geprobeerd hebben. Deze waarneming wordt bevestigd in een verdiepend interview met de directeur. Volgens hem voelen de proeftuinleden zich beter geëquipeerd om kinderen te begeleiden, ervaren ze minder werkdruk en kan de inclusiepedagoog snel en effectief extra support regelen.

### Resultaten voor kinderen en ouders

Ook voor de ervaren opbrengsten met betrekking tot kinderen en ouders zijn er in de Monitor Interprofessionele Samenwerking wisselende uitkomsten te zien (zie figuur 14). Professionals hebben het gevoel dat zij minder kinderen hoeven door te verwijzen naar externe zorgprofessionals of –organisaties. Op de overige ervaren opbrengsten zien zij niet veel verschil, zoals te zien is in figuur 14. Het valt op dat professionals op de voormeting al relatief hoog scoorden. Dit kan worden verklaard door de hechte en constructieve samenwerking die al voor de onderzoeksfase was opgezet. Professionals hadden al het gevoel dat zij dankzij de samenwerking beter om kunnen gaan met verschillen tussen kinderen.

Figuur 14: Ervaren opbrengsten voor kinderen en ouders in de proeftuin de Sterrenschool



De merkbare opbrengsten op het niveau van kinderen blijken in de bezoekenrondes moeilijk te verwoorden. De resultaten die het team verwoordt zijn met name een verdienste van de samenwerking tussen opvang en onderwijs in De Sterrenschool: *“Kinderen kunnen hier zichzelf zijn, we hebben aandacht voor elkaar, we maken kinderen sterker”*. Maar met de toevoeging van de inclusiepedagoog komt daarbij dat kinderen eerder en sneller geholpen worden, dus uiteindelijk minder zware hulp nodig hebben en in hun eigen omgeving kunnen blijven.

Voor de ouders is het prettig dat het eerder wordt opgemerkt als er iets met een kind is, en dat de inclusiepedagoog een bekend gezicht is als er meer moet gebeuren dan wat De Sterrenschool kan bieden. Er zijn nu korte lijnen, nauwelijks wachttijden en betere overgangen.

### Samenvatting

Bij de Sterrenschool in Apeldoorn is gewerkt aan het goed neerzetten van de samenwerking tussen onderwijs, kinderopvang en zorg binnen het Sterrenschoolconcept. Met de komst van de inclusiepedagoog ervaren de betrokkenen dat er inderdaad veel meer preventief gewerkt wordt. Deze preventieve benadering is voor zowel het kind als de medewerkers prettig. Ze voelen zich zekerder en hebben een groter handelingsrepertoire bij het omgaan met kinderen die extra zorg vragen.

De verdere ontwikkeling van deze manier van werken wordt bemoeilijkt door problemen rond de fysieke omgeving. Het schoolgebouw is niet erg overzichtelijk en de kinderopvang en het basisonderwijs zitten in twee verschillende gebouwen. Ook de onduidelijkheid over de inzet van structurele middelen voor de inzet van de inclusiepedagoog kan een bedreiging vormen voor het voortbestaan van deze samenwerking.

Een opvallende consequentie van het succes van De Sterrenschool is dat ze steeds meer leerlingen krijgt die extra zorg nodig hebben. Daarnaast speelt dat de school in een wijk staat met veel ‘doelgroep (VVE) kinderen’. Daardoor krijgt de school het stempel van ‘zorgschool’. En dat trekt weer meer ‘zorgkinderen’ aan. Dat komt de diversiteit in de groep niet ten goede. Er zijn veel ‘zorgkinderen’, waardoor sommige ouders een kind met weinig zorgbehoefte daar weghalen.

### Bredeschool Het Talent in Lent

#### Uitgangssituatie

Het Talent in Lent is een brede school waar basisonderwijs en kinderopvang (Conexus en KION) al langer duurzaam samenwerken. In 2014 is hier een jeugdhulpmedewerker (vanuit Entréa) in de klas/op de groep toegevoegd in de pilot Alert4you. De resultaten leiden tot grote tevredenheid bij betrokkenen. De medewerkers van Het Talent willen deze manier van werken uitbreiden door de integrale aanpak die heeft plaatsgevonden bij de kinderen tussen 6 en 12 jaar ook in te voeren bij de kinderen van 0 tot 7 jaar. In de monitor zijn deze groepen gescheiden gehouden, zodat er een vergelijking kan worden gemaakt tussen de groep mét ervaring met Alert4you (Het Talent-1) en de groep zonder deze ervaring (Het Talent-2).

#### Doelstelling

Tijdens de eerste bezoekenrondes zijn de belangrijkste kwesties van Het Talent als volgt geformuleerd:

- Hoe creëren we een doorgaande lijn voor kinderen van 0 tot 6 jaar? In het algemeen en voor kinderen waar zorgen over zijn.
- Hoe verbeteren we de samenwerking met het wijkteam?
- Hoe gaan we verder met wat we in Alert4you geleerd hebben? Dan gaat het om (1) preventief werken, ieder vanuit zijn eigen rol en (2) inzetten van kennis over en aandacht hebben voor groepsdynamica.

In het plan van aanpak van Het Talent worden verschillende vragen beschreven onder het kopje ‘doelstellingen’ die aansluiten bij de kwesties die hierboven staan. Denk aan: wat is een optimale inzet van jeugdhulp in Het Talent om te komen tot een meer preventieve aanpak, en welke aanvullende competenties zijn nodig? Over de uitbreiding van de integrale aanpak (samenwerken met de jeugdhulp) van 6 tot 12 jaar naar 0 tot 7 jaar staan in het plan van aanpak de volgende doelstellingen:

Doelstellingen PACT-proeftuin Het Talent
Uitbreiden van het project naar 0 tot 7 jaar waarbij de inzet van de jeugdzorgmedewerker van curatief naar preventief wordt verlegd.
Profielbeschrijving ten aanzien van medewerkers primair onderwijs, kinderopvang en jeugdzorg.
Uitbreiding van bestaande doorgaande lijn binnen integraal team.

Betrokkenen

In tabel 7 is voor de proeftuin Het Talent weergegeven wanneer de bezoeken plaatsvonden, wanneer de Monitor Interprofessionele Samenwerking is uitgezet en wie er bij de bezoeken en de monitor betrokken waren.

Tabel 7: Overzicht activiteiten proeftuin Het Talent

Activiteit	Aantal/ respons <sup>1</sup>	Betrokken vanuit onderwijs	Betrokken vanuit opvang	Betrokken vanuit zorg
<b>Voormeting</b> 28-1-2015 t/m 23-2-2015	12 (67%)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Directeur (1)</li><li>• Intern begeleider (<i>unitregisseur</i>, 2)</li><li>• Leerkracht (<i>mentor</i>, 5)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manager (1)</li><li>• Pedagogisch medewerker bso (1)</li><li>• Pedagogisch medewerker kinderdagverblijf (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Orthopedagoog (<i>pedagoog</i>, 1)</li></ul>
<b>Bezoekronde 1</b> 4-3-2015	10	<ul style="list-style-type: none"><li>• Directeur (1)</li><li>• Leerkracht en unitregisseur (1)</li><li>• Pedagoog (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manager (1)</li><li>• Pedagogisch medewerker (3)</li><li>• Procesbegeleider passende opvang (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manager Entréa (1)</li><li>• Zorgprofessional Entréa (1)</li></ul>
<b>Bezoekronde 2</b> 18-6-2015	11	<ul style="list-style-type: none"><li>• Directeur (1)</li><li>• Leerkracht en unitregisseur (1)</li><li>• Pedagoog (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manager (1)</li><li>• Pedagogisch medewerker (3)</li><li>• Procesbegeleider passende opvang (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manager Entréa (1)</li><li>• Zorgprofessional Entréa (1)</li><li>• Zorgprofessional Sociaal Wijkteam (1)</li></ul>
<b>Bezoekronde 3</b> 10-12-2015	7	<ul style="list-style-type: none"><li>• Directeur (1)</li><li>• Leerkracht en unitregisseur (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manager (1)</li><li>• Ondersteuner VVE-peutergroepen (1)</li><li>• Pedagogische medewerker (1)</li><li>• Procesbegeleider passende opvang (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zorgprofessional Entréa (1)</li></ul>
<b>Tussenmeting</b> 22-2-2016 t/m 19-3-2016	10 (59%)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Directeur (1)</li><li>• Intern begeleider (<i>unitregisseur</i>, 1)</li><li>• Leerkracht (<i>mentor</i>, 5)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manager (1)</li><li>• Pedagogisch medewerker bso (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Orthopedagoog (<i>pedagoog</i>, 1)</li></ul>
<b>Bezoekronde 4</b> 18-5-2016	9	<ul style="list-style-type: none"><li>• Directeur (1)</li><li>• Leerkracht en unitregisseur (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manager (1)</li><li>• Ondersteuner VVE-peutergroepen (1)</li><li>• Pedagogisch medewerker (1)</li><li>• Procesbegeleider passende opvang (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zorgprofessional Entréa (1)</li><li>• Zorgprofessional Sociaal Wijkteam (1)</li></ul>
<b>Nameting</b> 7-11-2016 t/m 3-12-2016	14 (74%)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Directeur (1)</li><li>• Intern begeleider (<i>unitregisseur</i>, 2)</li><li>• Leerkracht (<i>mentor</i>, 7)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manager (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• JGZ-medewerker (1)</li><li>• Orthopedagoog (<i>pedagoog</i>, 1)</li><li>• Zorgcoach (1)</li></ul>
<b>Bezoekronde 5</b> 6-12-2016	6	<ul style="list-style-type: none"><li>• Directeur (1)</li><li>• Leerkracht en unitregisseur (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manager (1)</li><li>• Ondersteuner VVE-peutergroepen (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zorgprofessional Entréa (1)</li></ul>

<sup>1</sup> Medewerkers van het PACT-wetenschapsteam, PACT-ambassadeurs en eventuele andere aanwezigen zijn bij de bezoeken niet meegeteld. De metingen hebben betrekking op de Monitor Interprofessionele Samenwerking.

In de bovenstaande tabel zijn bij de metingen van de monitor de functienamen binnen Het Talent cursief weer-gegeven. De intern begeleider heet bij Het Talent bijvoorbeeld een unitregisseur. Bij drie bijeenkomsten was de PACT-ambassadeur van de desbetreffende regio aanwezig.

### Proces van interprofessionele samenwerking

We beschrijven eerst de resultaten vanuit de Monitor Interprofessionele Samenwerking, waarbij we hebben gekeken naar het samenwerkingsnetwerk van de proeftuin en naar de ervaren competenties van professionals in de proeftuin.

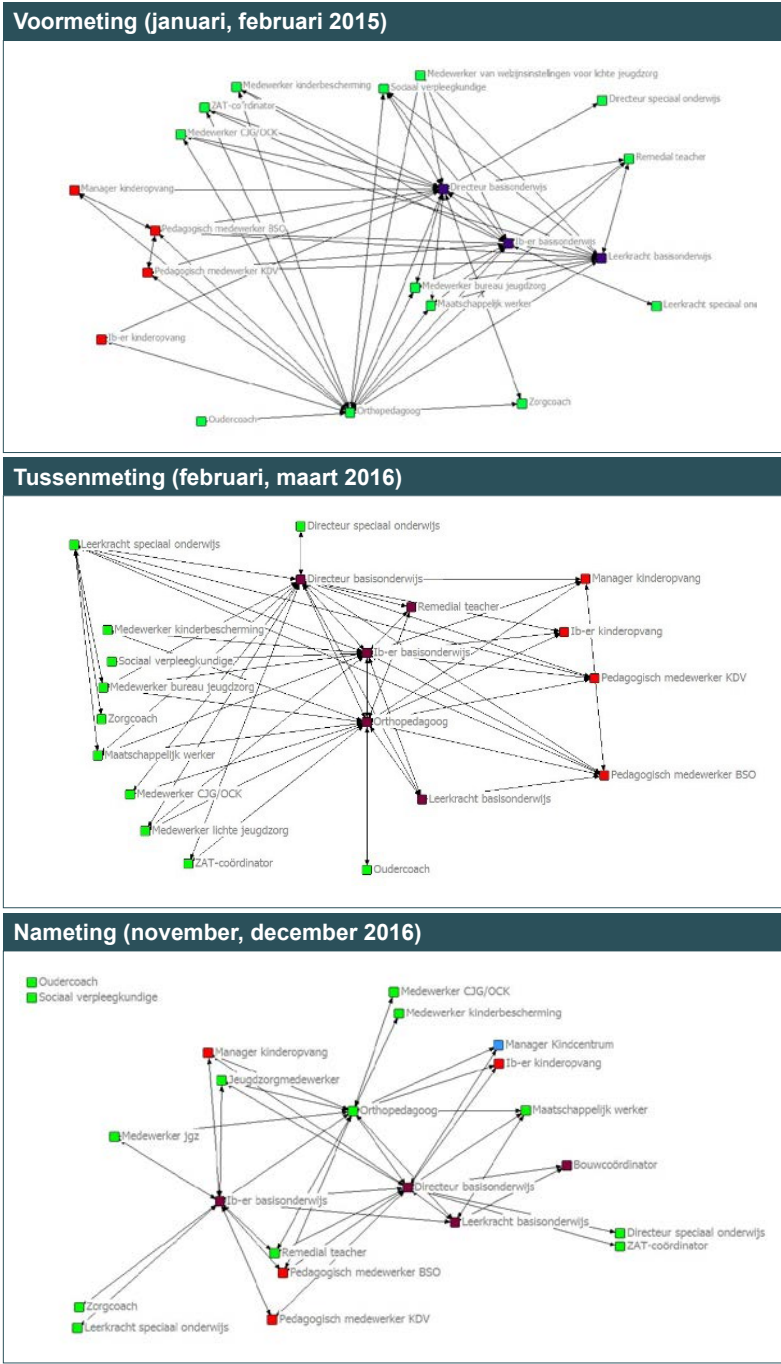
#### Samenwerkingsnetwerk

Deze proeftuin bestaat uit twee groepen: een groep met ervaring in het samenwerken met jeugdhulp in het afgeronde project Alert4you (Het Talent-1) en een groep zonder deze ervaring (Het Talent-2). In de groep met deze ervaring (Lent-1) zien we in figuur 15 dat het netwerk relatief groot en hecht is bij de nulmeting en de tussenmeting: veel professionals werken samen met elkaar. Bij reguliere onderwijs- en opvangtaken bestaat er al samenwerking tussen onderwijs- en zorgprofessionals, terwijl dit tussen kinderopvang- en zorgprofessionals alleen het geval is bij zorgtaken. Gedurende de onderzoeksfase nemen de verbindingen tussen professionals af: het netwerk wordt kleiner en efficiënter. De samenwerking met zorgprofessionals loopt nu vaker via één professional en onderling zijn er minder verbindingen.

Als we kijken naar de professionals in het netwerk zien we dat de orthopedagoog (die pedagoog is bij Het Talent), de directeur van het basisonderwijs en de intern begeleider van het basisonderwijs (unit-regisseurs bij Het Talent) een verbindende rol hebben. Dit blijft hetzelfde in het minder grote netwerk in de nameting.

Tijdens de bezoeken komt naar voren dat het gebruik van een legenda van de functies bij de nameting mogelijk invloed heeft gehad op de manier waarop de professionals bij Het Talent de monitor hebben ingevuld. Verder is het team tevreden met de toevoeging van de jeugdhulpmedewerker (inclusiepedagoog) aan het team. Zij werkt intensief samen met de pedagoog en unit-regisseur (ib'er) van het basisonderwijs en op een informele manier met de unit-medewerkers.

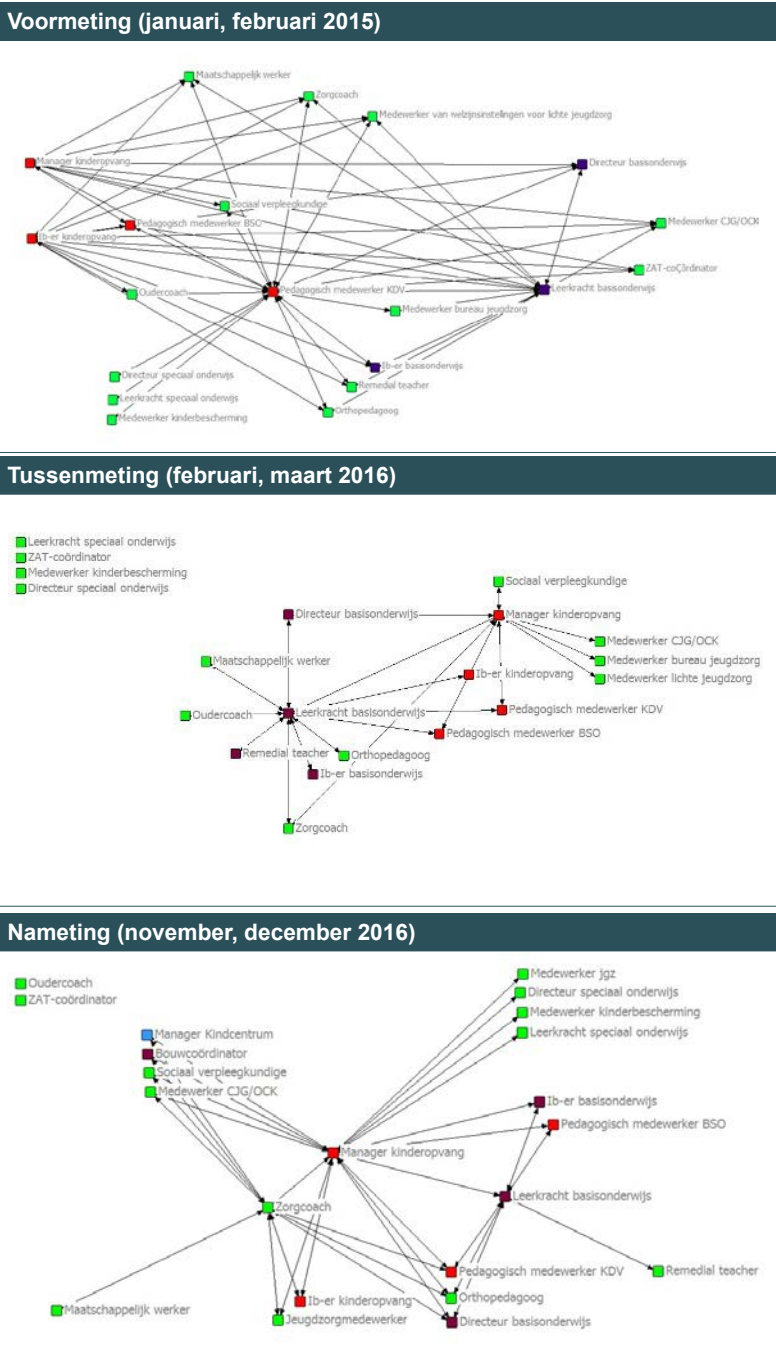
Figuur 15: Netwerkontwikkeling bij de proeftuin Het Talent-1



Het samenwerkingsnetwerk van de tweede proeftuin in Het Talent (Het Talent-2) gaat van relatief groot en hecht in de nulmeting, naar relatief klein en meer gefragmenteerd in de tussenmeting, en ten slotte naar relatief groot en efficiënt in de nameting (zie figuur 16). Ook is het netwerk bij deze proeftuin anders van structuur wanneer het om zorgtaken van kinderen gaat. Dit is niet meer het geval bij de tussen- en nameting. Wanneer we naar de professionals in het netwerk kijken zien we dat de intern begeleider van de kinderopvang en de pedagogisch medewerker verbindende figuren zijn tijdens de nulmeting, terwijl dit bij de tussenmeting en de nameting de manager kinderopvang en de leerkrachten (mentoren bij Het Talent) zijn. Vanaf de nameting heeft de zorgcoach (VVE-coördinator bij Het Talent) ook een dergelijke spilfunctie. Uit de zelfreflectie tijdens de bezoeken komt naar voren dat ook bij deze groep geldt dat de vragenlijst tijdens de nameting specifieker kon worden ingevuld door het gebruik van een legenda. Verder zijn professionals tevreden met het huidige netwerk: de verbindingen zijn kort ('korte lijntjes') en collega's geven aan elkaar goed te kunnen vinden.



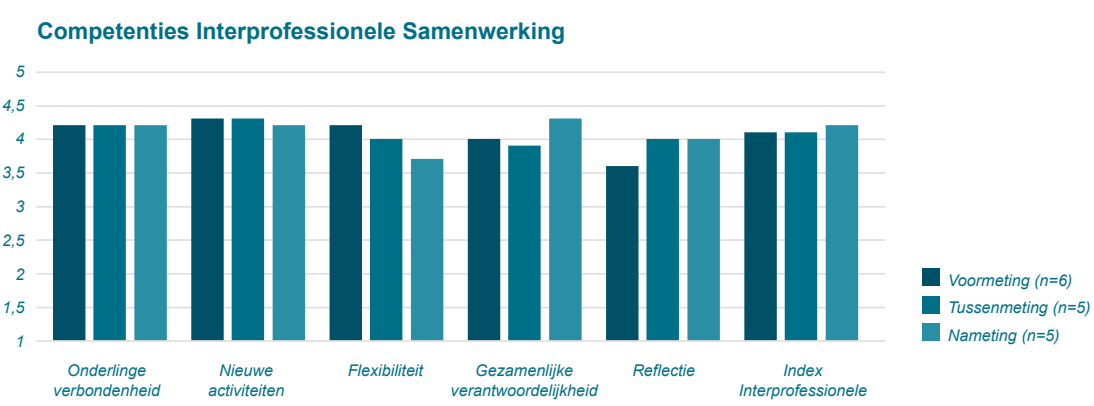
Figuur 16: Netwerkontwikkeling bij de proeftuin Het Talent-2



Competenties interprofessionele samenwerking

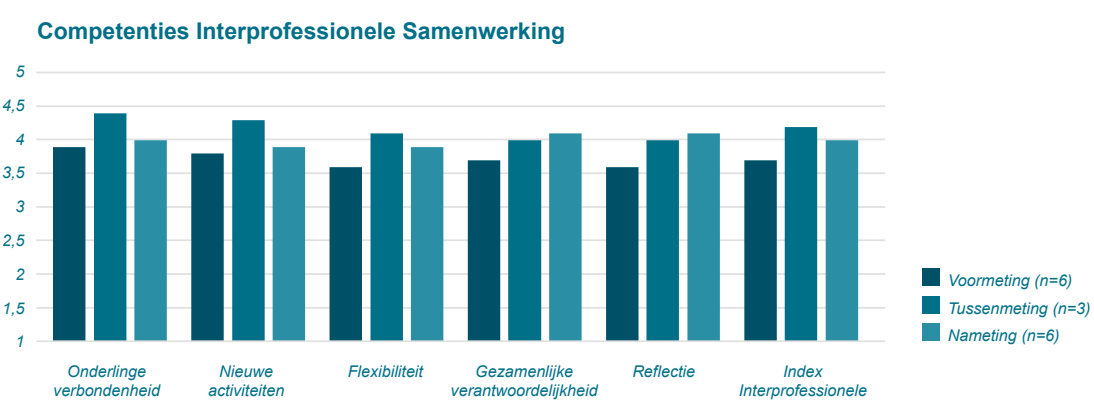
We zien in figuur 17 dat de professionals in de groep Talent-1 gedurende de proeftuin hoog en stabiel scoren op de Index Interprofessionele Samenwerking, namelijk tussen de 3,5 en de 4,5 punten. De proeftuinleden geven zichzelf en het team een voldoende tot ruim voldoende op hun competenties in interprofessionele samenwerking.

Figuur 17: competentiescores van de proeftuinleden in Het Talent-1



Er is een lichte afname te zien op de competentie ‘flexibiliteit’, de mate waarin professionals de mogelijkheid ervaren om verder te kijken dan de eigen functie. Op basis van de scores op de individuele stellingen van deze schaal is een mogelijke verklaring hiervoor dat er onduidelijkheid bestaat over de taken en rollen die collega’s van andere disciplines hebben binnen de proeftuin. Wanneer we in figuur 18 kijken naar de scores van Het Talent-2, is er een lichte groei te zien in de competenties ‘gezamenlijke verantwoordelijkheid’ en ‘reflectie’ ten opzichte van de nulmeting, en een lichte daling in de overige competenties. De scores blijven telkens tussen de 3,5 en de 4,5 punten schommelen. Proeftuinleden in Het Talent-2 geven zichzelf en het team een voldoende tot ruim voldoende voor hun competenties in interprofessionele samenwerking.

Figuur 18: Competentiescores van de proeftuinleden in Het Talent-2



Er wordt, vergeleken met de overige competenties, ook in deze groep steeds iets lager gescoord op de competentie ‘flexibiliteit’, de mate waarin professionals de mogelijkheid ervaren om verder te kijken dan de eigen functie. We zien dat er lager is gescoord op de negatief geformuleerde stellingen, en dat er op deze stellingen met meer variatie is geantwoord. Mogelijk heeft dit invloed gehad op de lagere score.

In mei 2015 is een professional van jeugd- en opvoedhulporganisatie Entréa gaan werken op twee units van Het Talent en op de bso. Vanwege bezuinigingen bij haar moederorganisatie werd de samenwerking met deze professional na juni 2015 beëindigd. Frustrerend, vonden de proeftuinleden, zo bleek tijdens de bezoekronde. *“We willen heel veel. We investeren in elkaar. Nu staan we in de wachtstand.”* In de derde bezoekronde sloot een andere zorgmedewerker van Entréa aan. Vanaf september 2015 is zij aan het team van Het Talent toegevoegd. Het is niet de bedoeling dat zij taken overneemt van leerkrachten of pedagogisch medewerkers. Ze is een aantal uur (aan het einde van de onderzoeksfase 22 uur) per week aanwezig om op de school en in de opvang bij te dragen aan een preventief en inclusief klimaat. Ook in deze setting wordt zij inclusiepedagoog genoemd; zij coacht leerkrachten en pedagogisch medewerkers, beantwoordt hun vragen en kijkt mee in en buiten de groep. Alle proeftuinleden zijn erg tevreden met deze samenwerking.

Het team van Het Talent constateert dat de verdere ontwikkeling en borging van deze manier van inclusief werken wordt bemoeilijkt door gebrek aan tijd en onduidelijkheid over structurele financiering: *“Er is een grens aan inclusiviteit, bijvoorbeeld bij oppositioneel gedrag (bijvoorbeeld als een kind stoelen door de klas gooit), dat hoort en kan niet in de school. Als je alleen staat kun je dat niet hanteren, dan heb je een inclusiepedagoog nodig voor zes dagen per week.”*

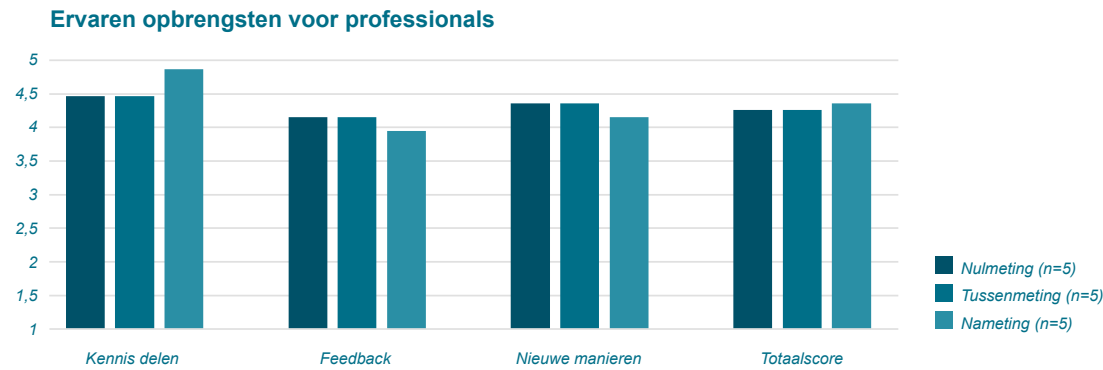
De inclusiepedagoog ervaart een gebrek aan tijd en heeft het gevoel tekort te schieten, omdat ze nog zo veel meer zou kunnen doen als er meer tijd (uren) zou zijn. Dat legt een zware druk op haar. De indruk is dat de borging van de samenwerking goed gaat; in vergelijking met de andere proeftuinen speelt de kinderopvang (KION) daar een meer faciliterende rol in (door beschikbaar stellen van mensen en middelen). Daarnaast heeft de gemeente Nijmegen besloten middelen in te zetten vanuit de activiteit ‘De school als vindplaats’ om het werk in Het Talent te continueren.

De samenwerking tussen kinderopvang/peuterspeelzaal en het wijkteam gaat beter dan bij de start van de onderzoeksfase. De VVE-coördinator heeft met het wijkteam een stappenplan gemaakt om kinderen te helpen, om de lijnen korter te maken en taken of ervaringen te delen. Medewerkers weten elkaar beter te vinden. Het basisonderwijs heeft nog geen contact met wijkteam in verband met een wachtlijst.

### Resultaten voor professionals

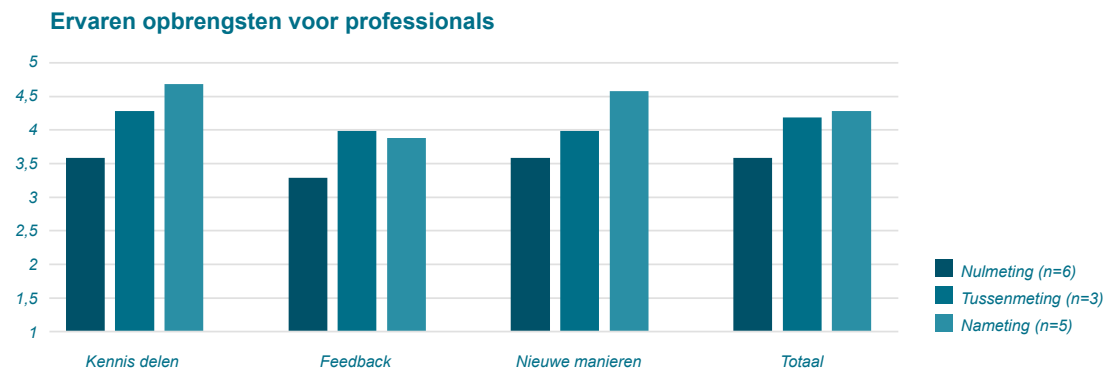
Professionals in de proeftuin Het Talent-1 scoren tijdens alle drie de meetmomenten relatief hoog op de ervaren opbrengsten voor professionals in vergelijking met de andere proeftuinen. Zij scoren stabiel op de mate waarin kennis uit ieders expertise met elkaar wordt gedeeld, op de mate waarop men elkaar feedback geeft op de samenwerking en op de mate waarin zij vinden dat zij ‘op nieuwe manieren’ samenwerken met elkaar.

Figuur 19: Ervaren opbrengsten voor professionals in de proeftuin in Het Talent-1



Als we kijken naar de scores van Het Talent-2 in figuur 20 dan zien we een groei in de mate waarin professionals van verschillende disciplines kennis met elkaar delen en de ervaring dat zij op ‘nieuwe manieren’ werken met elkaar. Ook is er groei in de mate waarin men elkaar feedback geeft ten opzichte van de voormeting.

Figuur 20: Ervaren opbrengsten voor professionals in de proeftuin in Het Talent-2



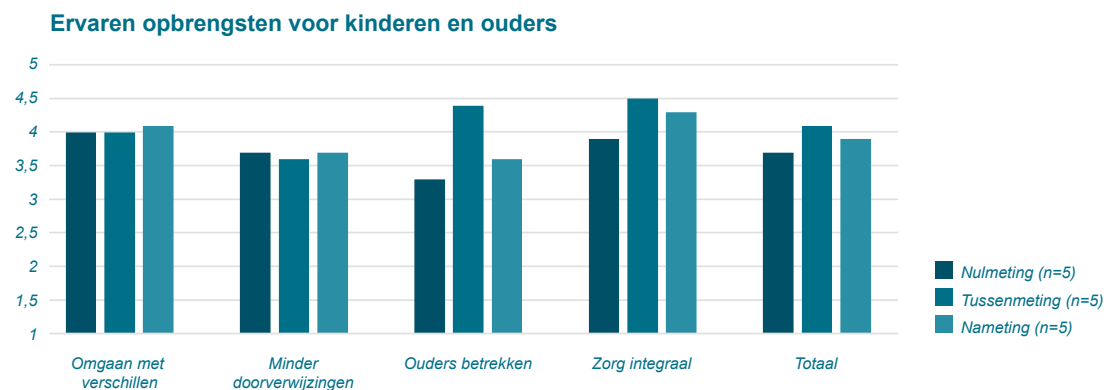
In de bezoekrondes blijkt dat er bij Het Talent al voor de onderzoeksfase sprake was van een stevig fundament door de reeds bestaande samenwerking tussen de kinderopvang en het basisonderwijs. Daarnaast werd er in de bovenbouw (6-12 jaar) al tot grote tevredenheid van betrokkenen samengewerkt met een jeugdzorgmedewerker van Entréa. Het team voor de groepen 0-6 jaar van Het Talent is zeer tevreden over de samenwerking met de inclusiepedagoog. De interprofessionele samenwerking is zo informeel mogelijk georganiseerd: de inclusiepedagoog werkt niet op afspraak, maar is aanwezig op de groepen waar zij denkt dat ze het meest nodig is. Ze kijkt naar de groep, spreekt één op één met pedagogisch medewerkers en leerkrachten en heeft een kort lijntje

met de vve-coördinator. Ze is gericht op het versterken van de teamleden en haar focus ligt op de gehele groep, en als het nodig is ook op individuele kinderen. Er wordt gewerkt volgens het model van de minst gevaarlijke aanname: professionals kijken naar de mogelijkheid omde groep meer aandacht te geven in plaats van enkele kinderen die zwaardere gedragsproblematiek hebben. Dat leidt ertoe dat in de onderbouw naar eigen zeggen al heel preventief gewerkt wordt en veel (zwaardere) problemen worden voorkomen. Dat komt met name omdat er een schakel tussenuit is. Eerder werden problemen 'nog even aangekeken' omdat professionals niet wisten hoe ze het aan moesten pakken en was de kans groter dat er toch doorverwezen moest worden. De inclusiepedagoog heeft de kennis om te zien welke problematiek of ontwikkelingen wel of niet horen in de school. Daardoor wordt er sneller gehandeld en wordt verergering of escalatie van problemen voorkomen. In de bovenbouw en de kinderopvang, waar de inclusiepedagoog minder komt, worden problemen later gesignaleerd. Het team benoemt dat zelf als 'meer curatief' en werkt er hard aan om daar dezelfde beweging te maken als in de onderbouw. De positie van de inclusiepedagoog is daarbij van belang. *"Het net niet bij het team horen als inclusiepedagoog is echt van toegevoegde waarde. Je mag andere dingen zeggen tegen de andere teamleden."* Opmerkelijk is wel dat er bij peuters juist meer doorverwijzingen zijn naar externe voorzieningen, waarschijnlijk doordat er sneller gesignaleerd en gehandeld wordt sinds de inclusiepedagoog ook daar soms aanwezig is.

### Resultaten voor kinderen en ouders

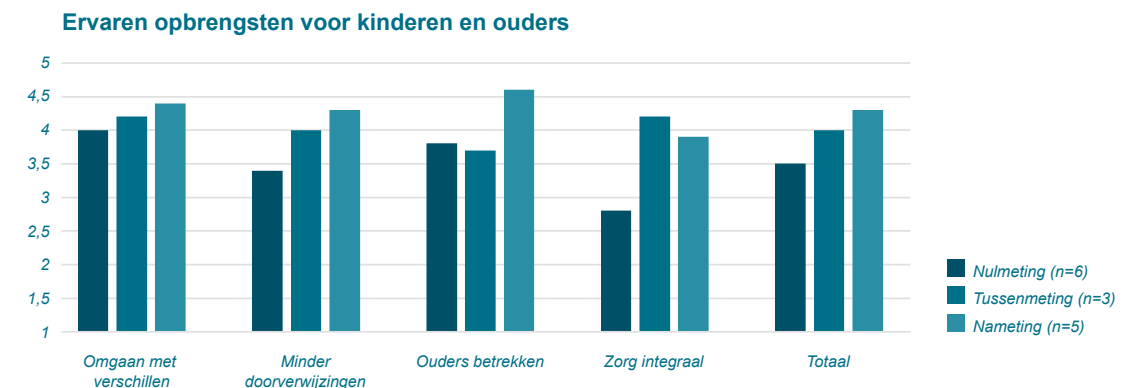
Op het gebied van resultaten met betrekking tot kinderen en ouders zijn er wisselende uitkomsten te zien in Het Talent-1 (zie figuur 21). Op het omgaan met ontwikkelingsverschillen bij kinderen en op het gevoel minder te hoeven doorverwijzen naar externe zorgprofessionals en –organisaties wordt relatief stabiel gescoord, terwijl op de twee andere stellingen een lichte afname te zien is sinds de tussenmeting. Het gaat dan met name om de ervaren opbrengst dat ouders meer betrokken worden bij de vormgeving van het aanbod.

Figuur 21: Ervaren opbrengsten voor kinderen en ouders in de proeftuin Het Talent-1



In Het Talent-2 is er – net als bij de ervaren opbrengsten voor professionals in die groep – een groei te zien in de ervaren opbrengsten voor kinderen en ouders (zie figuur 22). Professionals hebben het gevoel dat zij door de samenwerking beter om kunnen gaan met verschillen in de ontwikkeling van kinderen, dat door de samenwerking minder kinderen doorverwezen hoeven te worden naar externe zorgprofessionals of –organisaties, dat zij ouders beter kunnen betrekken bij de vormgeving van het aanbod en de zorg meer integraal organiseren.

Figuur 22: Ervaren opbrengsten voor kinderen en ouders in de proeftuin in Het Talent-2



Voor de kinderen in Het Talent is het merkbaar dat er iets veranderd is met de komst van de inclusiepedagoog, denken de proeftuinleden. Er is meer rust in de groepen en pedagogisch medewerkers en leerkrachten kunnen meer aandacht besteden aan alle kinderen. Dat komt niet alleen door de inbreng van de inclusiepedagoog, maar ook door de aanpak van 'de minst gevaarlijke aanname', waardoor er meer aandacht uitgaat naar de groep en minder naar kinderen die probleemgedrag vertonen.

Zowel kinderen als teamleden ervaren meer plezier en er zijn minder conflicten, dus er is meer een gevoel van ontspanning. De teamleden benoemen dat ze meer begrip hebben voor de kinderen. En er is meer tijd en ruimte ontstaan voor alle kinderen, zowel voor hen die extra inzet van de inclusiepedagoog vragen, als voor de andere kinderen.

De komst van de inclusiepedagoog heeft ook voor ouders merkbaar effect gehad, denken de proeftuinleden. Het contact met ouders gaat makkelijker, de inclusiepedagoog heeft de competentie om goed te communiceren met ouders. Ze krijgt de ruimte om boodschappen mee te geven aan ouders, maar luistert ook naar ouders en gaat na of ouders het begrijpen en hoe zij erover nadenken. Ook op de peuterspeelzaal zijn er al merkbare veranderingen. De inclusiepedagoog komt een tijdje voordat de kinderen worden opgehaald op de groep. Zij merkt dat ouders tijdens dit 'ouderuurtje' makkelijk naar haar toe komen met laagdrempelige opvoedvragen. De start hiervan was een ouderavond over 'grenzen stellen' waarin ouders in gesprek gingen met de inclusiepedagoog. Ook gaat het team eerder en gericht de dialoog aan met ouders, bijvoorbeeld over wat er thuis gebeurt, hoe



zelfstandig kinderen daar zijn, welke grenzen er worden gesteld. Ouders van driejarigen worden nu al voordat de basisschool begint, ingelicht over wat nodig is voor het kind om naar school te gaan. Deze waarneming wordt bevestigd in de enquête Meetbare resultaten. In Lent daalde het aantal doorverwijzingen naar jeugdhulp tussen 2013 en 2016 van 55 naar 34. Het aantal verwijzingen naar het speciaal onderwijs bleef stabiel op 9, terwijl het absoluut aantal kinderen in die periode steeg van 570 naar 620. Een andere ambitie van Het Talent was ‘eerder erbij’. Ook daarin slaagde men: de leeftijd waarop leerkrachten een ontwikkelvraag van een kind signaleerden, daalde van gemiddeld 11 jaar naar 7 jaar. Van de 128 kinderen die extra zorg kregen, waren slechts 11 kinderen 11 jaar. In de enquête wordt ook geconstateerd dat het moment waarop de school problemen met of rond een kind signaleert fors vervroegd is. Verstoringen of problemen zijn eerder onderwerp van gesprek. Men wijdt dit grotendeels aan het vergrote handelingsperspectief van pedagogisch medewerkers en leerkrachten: oplossingen liggen meer binnen handbereik.

Samenvatting

Bij Het Talent in Lent werd al met jeugdhulp samengewerkt voor de kinderen van 6-12 jaar en deze manier van werken is in de proeftuin uitgebreid naar de leeftijdsgroep van 0-7 jaar, waarbij de inzet van de jeugdzorgmedewerker van curatief naar preventief wordt verlegd. Vanuit zorgorganisatie Entréa is een professional als inclusiepedagoog toegevoegd aan het team van Het Talent. De samenwerking is zo informeel mogelijk georganiseerd: de inclusiepedagoog werkt niet op afspraak, maar is aanwezig op de groepen waar zij (én de pedagogisch professionals) denkt dat ze het meest nodig is. Ze is gericht op het versterken van de teamleden en haar focus ligt meer op de gehele groep, maar als het nodig is ook op individuele kinderen. De wil van alle betrokken organisaties om samen te werken is groot en ze hebben een faciliterende houding naar elkaar. Ook hier is onduidelijkheid over de beschikbare middelen om de inzet van de inclusiepedagoog te continueren of uit te breiden, en dat wordt als een bedreiging ervaren. De gemeente Nijmegen heeft inmiddels met de betrokken partners naar oplossingen gezocht voor continuering van de inzet.

3.2.3 Lokaal jeugdbeleid en interprofessionele samenwerking

In deze paragraaf beschrijven we de gevonden resultaten voor de proeftuinen in Almere en Eersel. Deze proeftuinen onderscheiden zich van de andere proeftuinen doordat zij binnen hun proeftuin direct samenwerken met medewerkers van de gemeente.

Gemeente Almere Stedenwijk  
Uitgangssituatie

Hoe kun je op wijkniveau door interprofessionele samenwerking bijdragen aan de ontplooiingskansen van jonge kinderen in de wijk? Dat was de centrale vraag van de gemeentepilot in Almere Stedenwijk, een wijk gelegen in het stadsdeel Almere Stad West. Om kinderen en hun ouders betere kansen te bieden, wilden betrokkenen van onderwijs, jeugdgezondheidszorg, jeugdhulp en kinderopvang in deze wijk hun krachten bundelen. Uit gemeentestatistieken bleek dat in Stedenwijk relatief veel kinderen niet in beeld zijn op 4-jarige leeftijd, dat veel ouders niet bekend zijn met kindvoorzieningen in de wijk en dat er relatief veel kinderen in zwaardere zorgtrajecten

zitten. Dit wilden de verschillende betrokkenen ombuigen. Bij de start van de gemeentepilot was er al sprake van samenwerking tussen kinderopvang, peuterspeelzaal, het basisonderwijs en de zorg, maar deze samenwerking kon verbeterd worden.

Doelstelling

De doelstelling van de proeftuin in Almere Stedenwijk is het komen tot een hoog niveau van pedagogische en educatieve kwaliteit in alle voorzieningen voor jeugd en gezin, en een gedeelde en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het gezond en veilig opgroeien van alle kinderen in Stedenwijk. In de door de proeftuin gemaakte doelenmatrix zijn de volgende doelen opgenomen:

Doelstellingen PACT-proeftuin Almere
Alle kinderen (die zorg nodig hebben) zijn goed in beeld.
De betrokkenheid van ouders is vergroot.
We hebben de samenwerking gestroomlijnd.

In de laatste bijeenkomst gaven betrokkenen aan dat het vormgeven van een gezamenlijke pedagogische visie ten aanzien van zorg voor kinderen in Stedenwijk en het elkaar leren kennen en elkaar weten te vinden in Stedenwijk ook doelen waren.

Betrokkenen

Hieronder is voor de proeftuin in Almere weergegeven wanneer de bezoeken plaatsvonden. De Monitor Interprofessionele Samenwerking is niet afgenomen bij de proeftuinleden, omdat de monitor niet geschikt is om in te vullen voor professionals vanuit de gemeente en niet geschikt is voor de omvang van de proeftuin: zo waren er meerdere scholen betrokken waardoor de sociale netwerkanalyse niet goed in te vullen was.

Tabel 8: Overzicht activiteiten proeftuin Het Talent

Activiteit	Aan-tal¹	Betrokken vanuit welzijn	Betrokken vanuit onderwijs	Betrokken vanuit op-vang	Betrokken vanuit zorg	Betrokken vanuit gemeente
Bezoekronde 1 30-6-2016	12	• Opbouw-werker (1)	• Directeur (2) • Intern begeleider (1) • Plaatsver-vang-end direc-teur (1) • Betrokkenen ROC (2)	• Directeur (1)	• Verpleeg-kundige JGZ (2)	• Gebieds-specia-list DSD (1) • Projectleider Harmonisatie en Integrale Kindcentra (1)
Bezoekronde 2 14-3-2017	12		• Directeur (2) • Intern begeleider (2) • Betrokkene ROC (1) • Medewerker passend onder-wijs (1)	• Directeur (1) • VVE-coach (1) • Eigenaar (1)	• School-maat-schap-pelijk werker (1) • Verpleeg-kundige JGZ (1)	• Projectleider het jonge kind (1)

¹ Bij de bezoeken is de aanwezigheid van medewerkers vanuit PACT-wetenschapsteam niet meegenomen.

Proces van interprofessionele samenwerking

De proeftuinleden zijn met veel enthousiasme gestart met het werken aan een pedagogisch wijkplan: een plan voor een gedeelde pedagogische omgeving. Voor dat wijkplan is de huidige structuur van voorzieningen in Stedenwijk onder de loep genomen en zijn drie verbeterpunten geformuleerd: 1) verbinden van kinderdagverblijf/peuterspeelzaal met onderwijs, 2) verbinden van kinderdagverblijf/peuterspeelzaal met integrale jeugdgezondheidszorg, en 3) de bekendheid vergroten van integrale vroeghulp bij ouders en professionals. De samenwerking tussen professionals is een belangrijk onderdeel in deze drie punten. In het wijkplan staan ook de kernwaarden van waaruit de professionals werken, en welke motto's en ambities zij hebben.

De gemeente in deze proeftuin realiseert zich gedurende het samenwerkingsproces dat grotere en parallelle ontwikkelingen (zoals de ontwikkeling van de integrale jeugdgezondheidszorg en de herinrichting van het sociale domein) elkaar versterken en van invloed zijn op de PACT-proeftuin. Door deze ontwikkeling mede te koppelen aan het hoofddoel van de proeftuin, komt er in de verschillende vernieuwingen meer samenhang.

Resultaten voor professionals

In de laatste bijeenkomst is met de aanwezige betrokkenen gekeken in hoeverre de gestelde doelen behaald zijn. Het meest tevreden zijn professionals over de samenwerking met elkaar. De betrokkenen vinden dat ze elkaar goed hebben leren kennen en iedereen weet elkaar nu goed te vinden in Stedenwijk. *“Er zijn geen vreemde mensen meer om ons heen.”* In de proeftuin heeft een aantal betrokkenen zelf een enquête ontwikkeld en ingevuld. Daaruit blijkt ook dat ‘elkaar kennen en gekend worden’ gegroeid is, volgens de proeftuinleden.

Er worden wel zorgen geuit over de toekomst. De samenwerking hangt toch nog veel van personen af, zeggen de proeftuinleden. En er zijn vragen over hoe het best samengewerkt kan worden binnen alle initiatieven die Almere rijk is.

Uit dezelfde enquête blijkt dat betrokken professionals elkaar eerder weten te vinden: zij ervaren de samenwerking als constructief en effectief. Zij kennen met elkaar de kinderen uit de wijk en wat zij nodig hebben.

Resultaten voor kinderen en ouders

Uit de hierboven genoemde enquête komt naar voren dat men ervaart dat de verbinding tussen kinderdagverblijf en integrale jeugdgezondheidszorg verbeterd is en ook dat de overdracht van peuterspeelzaal naar school verbeterd is. Professionals zeggen dat ze kinderen beter kennen. Het samenwerken met ouders en hen stimuleren betrokken te zijn, is volgens de betrokkenen nog niet goed gelukt. Op dit onderwerp wordt handelingsverlegenheid ervaren: hoe doe je het?

- Een eerste bespiegeling van de gemeente leert:
- Dat de gemeente zich in deze proeftuin des te meer realiseert dat grotere en parallelle ontwikkelingen (zoals de ontwikkeling van de integrale jgz en de herinrichting van het sociale domein) elkaar versterken en van invloed zijn op de PACT-proeftuin. Door deze ontwikkeling mede te koppelen aan het hoofddoel van de proeftuin, komt er in de verschillende vernieuwingen meer samenhang.
  - De ambitie vanuit het veld om de integrale vroeghulp te verruimen van 5 jaar naar 7 jaar roept bij de gemeente vragen op. Een gemeenschappelijk perspectief hierop ontwikkelen (waarom, hoe, wat voor consequenties) is voor het welslagen cruciaal.
  - PACT levert interessante inzichten en mogelijkheden om het bereik van ouders voor wie preventieve ondersteuning zinvol is te vergroten. Van belang is om ook in dat licht de ouderbetrokkenheid bij de proeftuin te vergroten. Dat leert ons wat de ouders zelf hiervan vinden.

Samenvatting

Aan de start van de onderzoeksfase lag de focus bij het uitwerken van de functies basisondersteuning, preventie en vroegsignalering in de leeftijdsgroep van het jonge kind (0- tot 6-jarigen). Daartoe wilden de betrokkenen de krachten van onderwijs, jeugdgezondheidszorg /jeugdhulp en kinderopvang (nog) beter bundelen. In de case-study en via een door de proeftuin zelf gehouden enquête stellen de betrokkenen dat men elkaar door de pilot veel beter heeft leren kennen, jonge kinderen eerder in beeld zijn en dat de samenwerking meer gestroomlijnd is (er is meer commitment, betere overdracht, men weet elkaar sneller te vinden). Het betrekken van ouders komt duidelijk veel minder uit de verf. Men vraagt zich bovendien af hoe het nu verder moet, mede gezien andere initiatieven in Almere.

Gemeente Eersel

Uitgangssituatie

De gemeente, de kinderopvang, de jeugdgezondheidszorg, het basisonderwijs/Samenwerkingsverband PO en de Lokale Ondersteunings Teams (LOT/lokaal team) willen de gewenste en in beleidsnota's geformuleerde samenwerking in de praktijk realiseren. De ambitie is om een integrale aanpak te versterken, om zorg en ondersteuning aan te bieden op de plaatsen waar kinderen spelen en leren en om, met alle partners, een doorgaande ontwikkel- en zorglijn van kinderen te waarborgen.

Doelstelling

Bij de start van de proeftuin is een belangrijk probleem dat de al langer gewenste, samenhangende ondersteuningsstructuur voor kinderen van 0 tot 12 jaar niet snel genoeg handen en voeten krijgt. Dat uit zich in concrete knelpunten. Zo duurt het sinds januari 2015 steeds langer voordat de medewerker van het lokale ondersteuningsteam (LOT) een antwoord op een vraag geeft. Ingebrachte casussen met een preventieve vraag krijgen geen prioriteit binnen het lokale ondersteuningsteam. Het is onduidelijk hoe er met jonge kinderen van asielzoekers omgegaan moet worden. De combinatie van speciaal onderwijs buiten het eigen dorp met bso in het eigen dorp verloopt niet goed.

De ambitie van alle betrokkenen rondom jeugd in de gemeente Eersel kan als volgt worden samengevat: het in de praktijk bieden van een doorgaande ondersteuningsstructuur voor kinderen van 0 tot 12 jaar die voor alle betrokkenen (voorschoolse voorzieningen, school, buitenschoolse opvang, ouders, CJG+, gespecialiseerde hulpverlening) helder en effectief is en zoveel mogelijk preventief werkt. Praktisch gezien betekent dit:

Doelstellingen PACT-proeftuin Eersel
Er is een goede overdracht van kinderopvang naar het basisonderwijs. Professionals weten elkaar te vinden en bouwen aan gezamenlijke visie en activiteiten.
LOT-medewerkers zijn nauw verbonden en kunnen snel reageren op een vraag vanuit school of opvang.
Er zijn duidelijke afspraken over wie waar terecht kan met vragen.
Professionals vertrouwen op elkaars deskundigheid.
Professionals formuleren vragen, in plaats van problemen.
Professionals zorgen voor vroegtijdig contact met ouders.

Betrokkenen

Hieronder is voor de gemeentepilot in Eersel weergegeven wanneer de bezoekrondes plaatsvonden en wie hierbij aanwezig waren. In Eersel is de Monitor Interprofessionele Samenwerking ook ingezet. Deze gegevens staan ook in de tabel.

Tabel 9: Overzicht activiteiten proeftuin in Eersel

Activiteit	Aantal/ respons <sup>1</sup>	Betrokken vanuit onderwijs	Betrokken vanuit opvang	Betrokken vanuit zorg	Betrokken vanuit gemeente
Bezoekronde 1 1-2-2016	17	<ul style="list-style-type: none"><li>Bestuurder (1)</li><li>Directeur (1)</li><li>Intern begeleider (1)</li><li>Leerkracht (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Directeur (1)</li><li>Intern begeleider (1)</li><li>Manager HRM (1)</li><li>Teamleider (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Jeugd- en gezins-medewerker LOT (2)</li><li>Jeugdverpleegkundige (1)</li><li>Manager CJG+ (1)</li><li>Manager JGZ (2)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Beleids-medewerker (2)</li><li>Wethouder (1)</li></ul>
Voormeting 13-4-2016 t/m 10-5-2016	7 (100%)	<ul style="list-style-type: none"><li>Directeur (1)</li><li>Intern begeleider (1)</li><li>Leerkracht (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Intern begeleider (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Medewerker CJG (LOT-medewerker, 1)</li><li>Sociaal verpleegkundige (1)</li><li>Zorgcoach (1)</li></ul>	(0)
Bezoekronde 2 28-9-2016	11	<ul style="list-style-type: none"><li>Bestuurder (1)</li><li>Directeur (1)</li><li>Intern begeleider (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Intern begeleider (1)</li><li>Manager (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Jeugd- en gezins-medewerker LOT (2)</li><li>Manager CJG+ (1)</li><li>Manager JGZ (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Beleids-medewerker (1)</li><li>Wethouder (1)</li></ul>
Tussenmeting 14-11-2016 t/m 26-11-2016	7 (100%)	<ul style="list-style-type: none"><li>Directeur (1)</li><li>Intern begeleider (1)</li><li>Leerkracht (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Intern begeleider (1)</li><li>Manager (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Medewerker CJG (LOT-medewerker, 1)</li><li>Sociaal verpleegkundige (1)</li></ul>	(0)
Bezoekronde 3 12-12-2016	15	<ul style="list-style-type: none"><li>Bestuurder (1)</li><li>Directeur (1)</li><li>Intern begeleider (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Intern begeleider (1)</li><li>Manager (1)</li><li>Teamleider (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Jeugd- en gezins-medewerker LOT (2)</li><li>Jeugdverpleegkundige (1)</li><li>Manager CJG+ (1)</li><li>Manager JGZ (1)</li><li>Regiomanager Combinatie Jeugdzorg (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Beleids-medewerker (1)</li><li>Wethouder (1)</li></ul>
Nameting Voorjaar 2017	In dit rapport niet meegenomen				

<sup>1</sup> Bij de bezoekrondes is de aanwezigheid van medewerkers vanuit PACT-wetenschapsteam niet meegenomen.

Bij alle bezoeken was een PACT-ambassadeur aanwezig, die in deze proeftuin een extra rol vervulde, namelijk die van ondersteuner van de praktijk in de pilot. De Monitor Interprofessionele Samenwerking is niet bedoeld voor medewerkers van de gemeente, vandaar dat bij beide metingen geen respondenten van de gemeente genoemd zijn. De eindmeting van de monitor wordt op een later moment afgenomen en valt buiten deze publicatie.

### Proces van interprofessionele samenwerking

We beschrijven eerst de resultaten vanuit de Monitor Interprofessionele Samenwerking, waarbij we hebben gekeken naar het samenwerkingsnetwerk van de proeftuin en naar de ervaren competenties van professionals in de proeftuin.

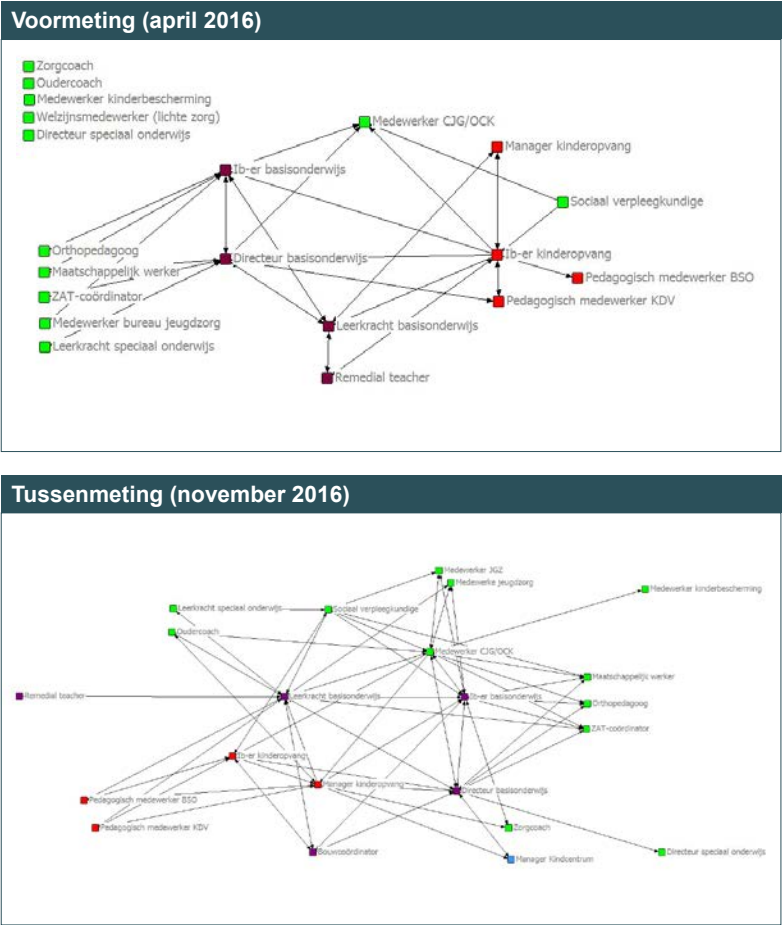
#### Samenwerkingsnetwerk

Het samenwerkingsnetwerk in de proeftuin in Eersel is sinds de voormeting gegroeid, zowel in omvang als in intensiteit (zie figuur 23). Er wordt meer preventief samengewerkt met zorgprofessionals (bij reguliere onderwijs- en opvangtaken). Vielen zorgprofessionals tijdens de nulmeting nog buiten het netwerk (zie linksboven in het netwerkfiguur), tijdens de tussenmeting zijn zij allemaal opgenomen in het netwerk. Opvallend is dat het aantal verbindingen met zorgprofessionals is toegenomen, evenals de verbindingen tussen kinderopvang en basisonderwijs. Voornamelijk de onderwijsprofessionals hebben verbindingen met zorgprofessionals bij reguliere opvang- en onderwijstaken. De kinderopvangprofessionals hebben deze verbindingen pas wanneer het specifiek om zorgkinderen gaat.

Wanneer we kijken naar de professionals in het netwerk, dan komt er een aantal spilfiguren naar voren: de intern begeleiders (opvang én onderwijs), de directeur van het basisonderwijs, en vanaf de tussenmeting ook een leerkracht en de CJG-medewerker (de LOT-medewerker in Eersel).

Uit de zelfreflectie tijdens de bezoeken komt naar voren dat de proeftuinleden tevreden zijn met de recent geïntensiveerde samenwerking. Ook is men tevreden met de spilfunctie van de intern begeleider van het basisonderwijs. Het doel is om nog intensiever samen te gaan werken. Professionals verwachten dat dit makkelijker zal gaan in de nieuwe gezamenlijke locatie, maar geven ook aan dat het een kwestie van tijd is waar op gelet moet worden.

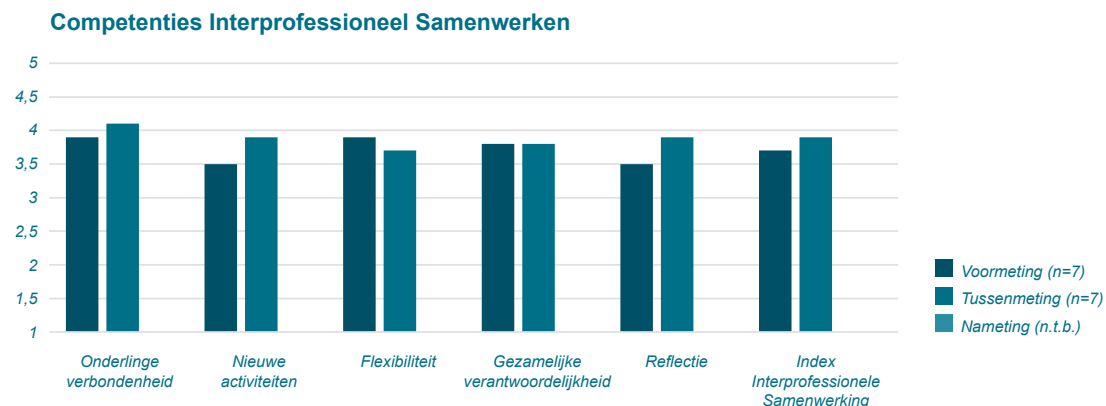
Figuur 23: Netwerkontwikkeling bij de proeftuin in Eersel



#### Competenties interprofessionele samenwerking

Wanneer we de tussenmeting vergelijken met de voormeting, dan scoren de proeftuinleden in Eersel redelijk stabiel op alle aspecten van interprofessionele samenwerking (figuur 24). Wanneer we naar de scores per categorie kijken, is er een lichte groei te zien op de ervaren competenties 'onderlinge verbondenheid', 'nieuwe gezamenlijke activiteiten', en 'reflectie'. Op de competenties 'flexibiliteit' zien we een lichte daling en een gelijke score op 'gezamenlijke verantwoordelijkheid'.

Figuur 24: Competentiescores van de proeftuinleden in Eersel

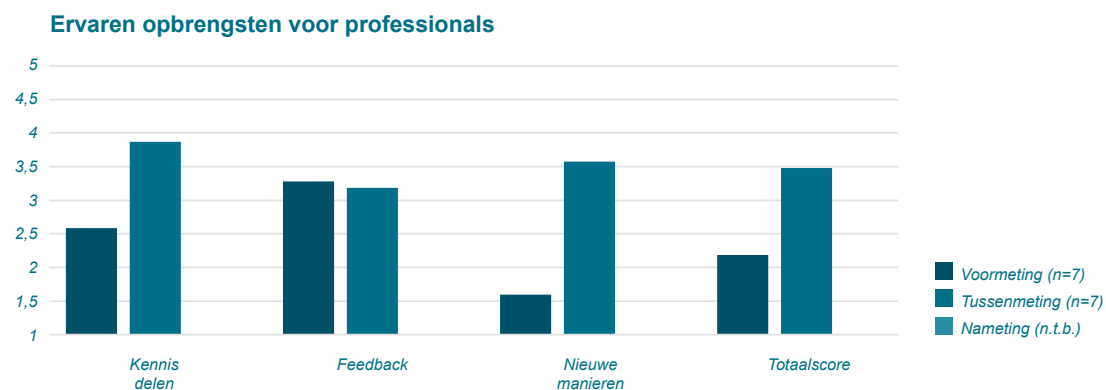


Tijdens de laatste bezoeken werd aangegeven dat het soms belemmerend werkt dat elke organisatie een ander doel heeft en dat het belangrijk is om gezamenlijk één doel te hebben, namelijk: een doorgaande ontwikkelingslijn van kinderen bevorderen. Om deze reden is de competentie 'gezamenlijke verantwoordelijkheid' extra relevant voor deze proeftuin. Wanneer we inzoomen op de competentie 'gezamenlijke verantwoordelijkheid', zien we dat hier relatief hoog op wordt gescoord.

### Resultaten voor professionals

Professionals in de proeftuin in Eersel laten een groei zien op de ervaren opbrengsten voor professionals (figuur 25). Op de stelling of zij elkaar feedback geven op de samenwerking is geen groei te zien, maar dit kan mogelijk verklaard worden uit de opmerkingen van proeftuinleden dat zij dit al deden voordat PACT startte. Desalniettemin is hier nog ruimte voor professionals van de proeftuin om verder in te groeien in de toekomst.

Figuur 25: Ervaren opbrengsten voor professionals in de proeftuin in Eersel



Tijdens de bezoeken komt naar voren dat de leden van de proeftuin vinden dat de samenwerking tussen het basisonderwijs en de kinderopvang met betrekking tot de overdracht aanmerkelijk is verbeterd. Daarnaast is er aandacht voor de intrinsieke motivatie van de betrokkenen: wat beweegt een ieder om hieraan mee te doen? Succesfactoren die daarin zijn genoemd, zijn: gezamenlijk idealisme, het gevoel van 'samen staan we sterker' en het gekend worden in ieder zijn rol. Voorts wordt als factor genoemd dat vanuit PACT tijd en aandacht zijn gecreëerd om met elkaar op een andere manier te werken. PACT heeft geleid tot formeel en structureel samenkomen van partijen. Hier heeft de projectgroep veel aandacht aan besteed. Daarnaast blijkt fysieke nabijheid een belangrijke succesfactor: het CJG zit niet achter een loket, maar ouders, pedagogisch medewerkers en leerkrachten werken met elkaar op de werkvloer samen.

Een concrete opbrengst van de proeftuin is het echtscheidingsprotocol. Professionals zelf hebben ervoor gekozen om hier extra aandacht aan te besteden. Deels vanwege de complexiteit van de problematiek van (v)chtscheidingen; deels om met elkaar een thema te verkennen en daarover afspraken te maken. De proeftuinleden zijn enthousiast over deze aanpak en kunnen nu beter samenwerken om kinderen in echtscheidingssituaties bij te staan.

Men constateert dat er een spanningsveld is met betrekking tot het delen van informatie over het kind tussen de betrokken partijen, met name of dit gedeeld mag worden met de kinderopvang. Het is van belang vooral ouders hierbij te betrekken en met hen te kijken wat zinvol is om mee te geven aan de kinderopvang. Ouderbetrokkenheid op school, BSO en kinderopvang zijn daarom belangrijke thema's van de proeftuin. Er is door de gemeente Eersel een enquête onder ouders uitgezet waarin ouders wordt gevraagd naar hun ervaringen met deze nieuwe samenwerking en hun behoeften. Uit de enquête van de proeftuin zelf blijkt hoe tevreden alle betrokkenen zijn over deze samenwerking. Na vier maanden anders samenwerken loopt de score van gemiddeld 4 naar 7 met uitschieters naar 9. Zelf geven professionals aan dat dit voor kinderen ook winst oplevert: men lost vragen sneller op, weet elkaar beter in te schakelen en lost extra 'communicatielijnen' op.

De leerschool voor de gemeente is:

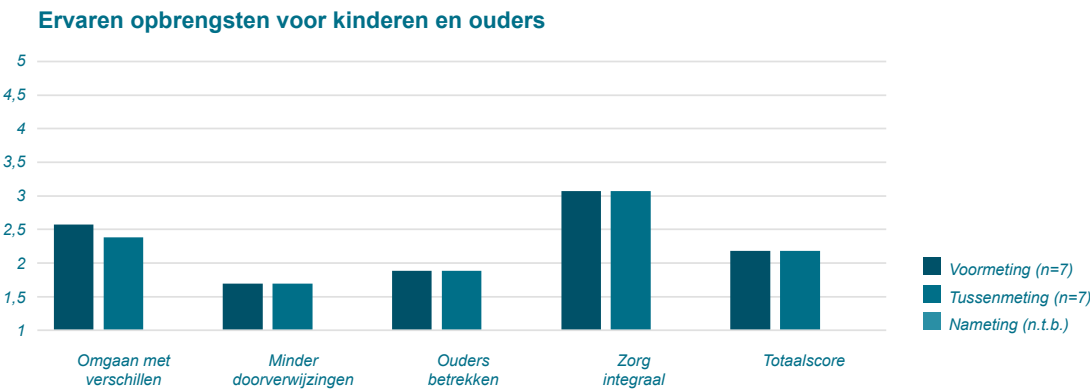
- Er ontstaat een gezamenlijke werkagenda met alle partners, waaronder het basisonderwijs en de kinderopvang. De gemeente wil daadwerkelijk regie voeren, in termen van kaders, faciliteren en volgen. De rol van de diverse partners wordt steeds meer helder, met name als het gaat over de wijze waarop samenwerken tussen opvang, onderwijs en zorg gestalte wordt gegeven.
- De gemeente wil na de eerste peiling onder ouders actief blijven inzetten op communicatie met ouders over hun wensen en betrokkenheid.
- Duidelijk wordt hoe belangrijk de actieve rol van de gemeente bij de start was. Zij gaven een impuls en hebben de proeftuin actief ondersteund; niet alleen door inzet van een projectleider maar ook door extra uren voor een LOT-medewerker.
- De directe betrokkenheid van een gemeente vanaf de start is ook van belang om gedurende de proeftuin al na te denken over de borging van activiteiten of een aanpak die succesvol blijkt te zijn.



### Resultaten voor kinderen en ouders

Op het gebied van resultaten met betrekking tot kinderen en ouders zien we dat proeftuinleden in Eersel laag en stabiel scoren (figuur 26). Het gaat dan om het omgaan met ontwikkelingsverschillen bij kinderen, het gevoel minder te hoeven doorverwijzen naar externe zorgprofessionals en –organisaties en om het betrekken van ouders bij het vormgeven van het aanbod. Alleen op de vraag of zij zorg integraal organiseren wordt hoger gescoord op de voor- en tussenmeting.

Figuur 26: Ervaren opbrengsten voor kinderen en ouders in de proeftuin in Eersel



### Samenvatting

De gemeente Eersel, het onderwijs en de kinderopvang willen de samenwerking tussen gemeente en onderwijs, tussen jeugdhulp en passend onderwijs versterken. Ook zijn er samenwerkingsafspraken tussen gemeente, kinderopvang, jeugdgezondheidszorg en onderwijs. Bij de start van de proeftuin is een belangrijk probleem dat de al langer gewenste, samenhangende ondersteuningsstructuur voor kinderen van 0 tot 12 jaar moeizaam handen en voeten krijgt. De ambitie van alle betrokkenen is: het in de praktijk bieden van een doorgaande ondersteuningsstructuur voor kinderen van 0 tot 12 jaar die voor alle betrokkenen (voorschoolse voorzieningen, school, buitenschoolse opvang, ouders, CJG+, gespecialiseerde hulpverlening) helder en effectief is en zoveel mogelijk preventief werkt. De monitor laat zien dat de professionals in de proeftuin een groei zien op de ervaren opbrengsten voor professionals. Op het gebied van resultaten met betrekking tot kinderen en ouders zien we dat proeftuinleden in Eersel laag en stabiel scoren. Tijdens de bezoekronde komt naar voren dat de leden van de proeftuin vinden dat de samenwerking is verbeterd. Zo is de overdracht naar de basisschool aanmerkelijk verbeterd. Daarnaast is er aandacht voor de intrinsieke motivatie van de betrokkenen; wat beweegt een ieder om hieraan mee te doen?

# Samenvatting, conclusies en adviezen

## 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beantwoorden we op basis van de resultaten zoals beschreven in hoofdstuk 3 de derde onderzoeksvraag: wat zijn de bevorderende en belemmerende factoren om interprofessionele samenwerking ten behoeve van inclusie en omgang met diversiteit te stimuleren?

Daarvoor vatten we eerst op proeftuinoverstijgend niveau de belangrijkste bevindingen samen uit hoofdstuk 3: wat zijn de merkbare en meetbare resultaten voor kinderen, ouders en professionals van de interprofessionele samenwerking in de PACT-proeftuinen? Daarna volgt een paragraaf waarin we conclusies formuleren over de bevorderende en belemmerende factoren en waarin we de belangrijkste bevindingen en leerpunten op een rij zetten. We sluiten dit hoofdstuk af met een discussieparagraaf en onze adviezen.

## 4.2 Samenvatting resultaten van de PACT-proeftuinen

Tabel 1 toont in hoofdlijnen de groei van de proeftuinen zoals in beeld gebracht met de Monitor Interprofessionele Samenwerking. In deze tabel is de ontwikkeling van elke proeftuin afgezet tegen de eigen nulmeting.

Tabel 1 geeft een overzicht van de mate waarin proeftuinen gegroeid zijn op het gebied van interprofessionele samenwerking (links van de stippenlijn), en op het gebied van de overkoepelende PACT-doelen (rechts van de stippenlijn). De gegevens zijn afkomstig uit de monitor waarbij we de interprofessionele samenwerking hebben opgesplitst in ‘interprofessionele samenwerkingscompetenties’ (de mate waarin men zichzelf competent vindt om samen te werken met collega’s van andere disciplines) en ‘hechtheid van het samenwerkingsnetwerk’ (het aantal onderlinge verbindingen dat professionals hebben met elkaar, afgezet tegen het totaal aantal mogelijke relaties in het netwerk). De mate waarin proeftuinleden gegroeid zijn op het gebied van de PACT-doelen, hebben we onderzocht door te vragen of zij en hun collega’s dankzij de interprofessionele samenwerking:

- beter kunnen omgaan met ontwikkelingsverschillen met kinderen;
- minder hoeven door te verwijzen naar externe zorgprofessionals of instellingen;
- ouders beter kunnen betrekken bij het vormgeven van het aanbod’;
- de zorg integraal hebben georganiseerd’.

In Almere en de Cedercampus in Hoorn is, zoals eerder is aangegeven, geen monitor afgenomen.

Op Vensterschool Koorenspoor in Groningen heeft alleen een nulmeting plaatsgevonden.

Tabel 1: Groei in de proeftuinen volgens de Monitor Interprofessionele Samenwerking

Proeftuin	Interprofessionele samenwerking		PACT-doelen			
	Competenties interpro-fessionele samenwerk-ing	Hechtheid van het netwerk	Beter omgaan met verschillen tussen kin-deren	Minder door-verwijzingen van kinderen	Ouders beter betrekken bij vormgeven aanbod	Zorg integraal organiseren

Rijke speel- en leeromgeving door samenwerking tussen basisonderwijs en kinderopvang						
Middelburg	+	groei	+	+	++	0
Groningen	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Hoorn	n.v.t.					n.v.t.
	n.v.t.					
	n.v.t.					
	n.v.t.					
	n.v.t.					

Een inclusieve pedagogische omgeving met behulp van externe zorgexpertise op de werkvloer						
Amsterdam	+	groei	++	++	+	0
Apeldoorn	0	groei	0	+	0	0
Lent 1	0	krimp	0	0	0	0
Lent 2	+	krimp	0	+	+	+

Een inclusieve pedagogische omgeving door samenwerking van basisonderwijs, kinderopvang, zorg en gemeente						
Almere	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Eersel*	+	groei	0	0	0	0

\* In Eersel heeft nog geen nameting plaatsgevonden, maar zijn de gegevens gebaseerd op het verschil tussen de nul- en tussenmeting.

### Interprofessionele samenwerking en PACT-doelen

- 0 = geen opmerkelijke groei in proeftuin: tussen de nul- en nameting zit tussen de 0 en 0.20 punt verschil.
- +
- ++
- 
- = groei in proeftuin: tussen de nul- en nameting zit minimaal 0.20 en 0.50 punt verschil.
- = opmerkelijke groei in proeftuin: tussen de nul- en nameting zit minimaal 0.50 punt verschil.
- = negatieve groei in proeftuin: tussen de nul- en nameting zit een negatief verschil.

Hechtheid van het netwerk (het aantal relaties dat professionals met elkaar hebben)

Groei = het samenwerkingsnetwerk is hechter geworden.

Krimp = het samenwerkingsnetwerk is minder hecht geworden.

### Schalen van de instrumenten

Alle scores zijn gebaseerd op een vijfpuntschaal (1 ‘helemaal niet mee eens’ t/m 5 ‘helemaal mee eens’), behalve de maat ‘hechtheid van het netwerk’: deze maat loopt van 0-1, waarbij 0 ‘helemaal niet hecht’ en 1 ‘heel hecht’ is.

Een ervaren groei van de competenties voor interprofessionele samenwerking lijkt samen te hangen met een groei op de PACT-doelen, zoals te zien is bij De Aventurijn in Middelburg, Laterna Magica in Amsterdam, en Het Talent (groep 2) in Lent. In de proeftuinen waar geen groei is gemeten op interprofessionele samenwerkings-competenties, zien we ook nauwelijks of geen groei op de PACT-doelen, zoals te zien is bij De Sterrenschool in Apeldoorn, en Het Talent (groep 1) in Lent. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze proeftuinen bij de voormeting in vergelijking met andere proeftuinen relatief hoog scoorden op de competenties voor interprofessionele samenwerking. In Apeldoorn gaven de professionals in de proeftuin tijdens een bezoekenronde aan dat zij al voor PACT intensief samenwerkten. In Lent geldt hetzelfde voor één groep (nl. groep 1), doordat deze groep eerder al ervaring heeft opgedaan met het verwante project Alert4you. Deze proeftuinen hebben slechts een kleine groei laten zien op de PACT-doelen. De groei in het aantal onderlinge relaties van professionals van verschillende disciplines alleen lijkt niet samen te hangen met een groei op de PACT-doelen. Andere factoren in het netwerk, zoals het aantal spilfiguren, de grootte en de compactheid, zijn ook verschillend voor proeftuinen die groei laten zien op de PACT-doelen.

We beschrijven hieronder kort de resultaten op hoofdlijnen vanuit de monitor en de casestudy, en vullen dat waar mogelijk aan met gegevens uit de enquête over meetbare resultaten. We focussen hierbij op het overall beeld, omdat er per geclusterd thema geen duidelijke patronen naar voren komen.

#### *Groei intensiteit en hechtheid samenwerking*

In vier van de acht proeftuinen (De Aventurijn, Laterna Magica, Sterrenschool en Eersel) blijkt uit de monitor een duidelijke groei van de hechtheid van het netwerk. Ook in Almere, waar geen monitorgegevens beschikbaar waren om de groei of afname te meten, spreekt men van een verbeterde interprofessionele samenwerking. In de casestudy en in de enquête Meetbare resultaten geven de betrokkenen aan dat ze elkaar door de pilot veel beter hebben leren kennen en dat de samenwerking meer gestroomlijnd is. Hiermee bedoelen zij dat er meer commitment is, betere overdracht, men elkaar sneller weet te vinden, en dat men de ondersteuning van de 'zorgexpertise' ervaart. Bij Het Talent is er volgens de monitor sprake van een afname van de hechtheid van het netwerk. Dit komt wellicht doordat in de onderzoeksperiode een inclusiepedagoog gestopt is (en er pas later weer een nieuwe inclusiepedagoog aan het team is toegevoegd).

Er zijn kwalitatieve verschillen zichtbaar in de (groei van de) netwerken. Zo heeft Laterna Magica een compact interprofessioneel netwerk, waar gedurende de pilot een inclusiepedagoog aan is toegevoegd. Dat heeft volgens de medewerkers aanzienlijk bijgedragen aan de ervaren competenties en de hechtheid van het netwerk, wat terug te zien is in de monitor. De inclusiepedagoog versterkt de onderlinge samenwerking. Uit de casestudy blijkt dat netwerken soms efficiënter ingericht kunnen worden. Bij de Sterrenschool bijvoorbeeld is de intern begeleider aanwezig bij meerdere overleggen over hetzelfde kind. Dat leidde daar tot het aandachtspunt de interprofessionele samenwerking efficiënter te organiseren.

Een nadere analyse van de monitor van nulmeting naar tussenmeting en ten slotte de nameting suggereert dat de PACT-teams zijn begonnen met een versterkt gevoel van onderlinge verbondenheid en dat men de eigen inzet voor betere samenwerking als eerste waarneemt. In de tweede fase, van tussen- naar eindmeting, is er een

breder effect zichtbaar met nu ook positieve effecten op de gezamenlijke visie, reflectie, nieuwe activiteiten en inzet van professionals zelf en anderen. Anders gezegd, men ervaart eerst een gevoel van verbondenheid in de eerste fase naar concrete opbrengsten in de praktijk in de tweede fase. Dit verklaart mede waarom er gemeten over de drie meetmomenten gezamenlijk geen significant effect zichtbaar is en er dan alleen een trendeffect zichtbaar is. De meeste proeftuinen ervaren de grootste vooruitgang in de tweede fase van het PACT-project. Dit zagen we in de casestudy terug. Vaak is er sprake van een aarzelende start met daarna enthousiasme over het effect van het elkaar (en elkaars werk) beter leren kennen.

#### *Van elkaar leren*

In de monitor is een significante groei te zien van interprofessionele competenties bij de individuele leden van de proeftuinen. Deze groei loopt van onderlinge verbondenheid naar het ontplooiën van nieuwe activiteiten en een breder ervaren gevoel van competentie bij teamverbondenheid en reflectie. Dat professionals van elkaar leren wordt ook gerapporteerd in de bezoekenrondes van de casestudy. In Almere zeggen de professionals van elkaar te leren, wat meer competenties en onderling begrip oplevert. Ook bij Vensterschool Koorenspeer in Groningen merken de betrokkenen op dat ze van elkaar geleerd hebben en daardoor een meer gemeenschappelijke visie op hun werk hanteren. Professionals van De Aventurijn geven aan dat zij zijn gegroeid in de mate waarin ze met elkaar expertise delen. Ze kunnen daardoor naar eigen zeggen kinderen bij de overgang van opvang naar groep 1 beter ondersteunen.

#### *Beter omgaan met verschillen*

In twee proeftuinen laat de monitor een verbetering zien in het omgaan met verschillen tussen kinderen. Bij Laterna Magica koppelt men dit mede aan de aanwezige inclusiepedagoog, die medewerkers zo toerust dat ze, zo zeggen ze zelf, 'preventiever' gaan werken. Bij De Aventurijn hebben de professionals het gevoel dat zij door de samenwerking beter om kunnen gaan met verschillen in de ontwikkeling van kinderen. In de casestudy horen we ook bij andere proeftuinen signalen die verwijzen naar een betere omgang met verschillen. Professionals van Het Talent spreken bijvoorbeeld van meer rust in de groep en meer begrip voor kinderen. In Almere merkte men iets soortgelijks op: daar zeggen ze de kinderen beter te begrijpen.

#### *Aantal doorverwijzingen lijkt minder*

In vier van de acht proeftuinen geeft de monitor aan dat er volgens de deelnemers een vermindering is van de doorverwijzingen naar specialistische voorzieningen. Uit de resultaten van de monitor en de perceptie van de directeur van De Aventurijn blijkt dat door de samenwerking minder kinderen doorverwezen hoeven te worden naar externe zorgprofessionals of –organisaties. Vanuit de casestudy kunnen we dit niet bevestigen. Bij Het Talent nuanceert men het beeld van de verminderde doorverwijzing: over het geheel verwijst men volgens de betrokkenen minder door, maar bij peuters leidt het eerder signaleren in eerste instantie juist tot meer verwijzingen zodat eerdere, wellicht lichtere interventie mogelijk is. Bij Laterna Magica rapporteert men in de monitor een verminderde doorverwijzing, terwijl in de casestudy blijkt dat er feitelijk weinig verandering is omdat het doorverwijzen toch al weinig gebeurt.

In de enquête naar meetbare resultaten laten gegevens van Het Talent over vier schooljaren (met in totaal 620 kinderen) duidelijker zien dat het aantal doorverwijzingen naar jeugdhulp is afgenomen. De leeftijd waarop kinderen een zorgtraject krijgen is gedaald van 11 naar 7 jaar. Men heeft ingezet op 'eerder erbij', waarbij de school niet enkel vindplaats is, maar ook werkplaats door zorg in de school te brengen en laagdrempeliger ondersteuning te bieden.

#### *Actieve rol van ouders blijft achter*

In de verschillende proeftuinen komt het daadwerkelijk betrekken van de ouders minder goed uit de verf. In drie proeftuinen rapporteert men in de monitor een verbeterde ouderbetrokkenheid (De Aventurijn, Laterna Magica en Het Talent), maar in de casestudy zien we dit niet duidelijk terug. We kunnen op het niveau van ouders dan ook moeilijk conclusies trekken. Het informeren van ouders verbetert, maar van de verbeterde samenwerking en meer begrip en betere ondersteuning van de kinderen merken ouders – zeker in de beginfase van de samenwerking – nog weinig. In verschillende proeftuinen klinkt de vraag of (alle) ouders hoe dan ook iets van de verbeterde samenwerking moeten merken. De intensievere samenwerking tussen professionals vindt immers veelal buiten het zicht van de ouders plaats. Voorts weten de ouders niet altijd dat iets veranderd is, omdat ze de eerdere situatie onvoldoende kennen. Bij Koorenspeer gaven ouders desgevraagd een verdeeld oordeel over de verbeterde samenwerking: ouders van de 3-jarigen vonden het gunstig, ouders van de kleuters zagen geen voordelen.

#### *Van ontwikkeling integrale zorg naar versterking pedagogisch klimaat*

Het integraal organiseren van de zorg laat op de monitor geen duidelijke groei zien. Uit de casestudy blijkt dat in de meeste proeftuinen er niet zozeer gewerkt is aan het invoegen van zorg in de zin van zorg- en behandelplannen, maar dat het eerder gaat om ondersteuning van pedagogisch medewerkers en leerkrachten om het gedrag van kinderen beter te begrijpen en er beter mee om te kunnen gaan. Dat ziet men minder als 'zorg', meer als versterking van het pedagogische klimaat.

#### *Alles overziend*

Kijken we naar het totaal van de resultaten, dan springt de toegenomen interprofessionele samenwerking het meest in het oog als resultaat van de PACT-proeftuinen. Men zegt veel van elkaar te leren, waardoor er een meer gemeenschappelijke visie op de ontwikkeling en ondersteuning van kinderen ontstaat. De mate waarin dat concreet leidt tot beter omgaan met verschillen en minder doorverwijzingen is bescheiden, maar niet verwaarloosbaar. De zorg is op een aantal plaatsen meer inclusief georganiseerd dan integraal: de toegenomen onderlinge samenwerking in een breder netwerk, of de samenwerking met een inclusiepedagoog in het eigen team maakt dat pedagogisch medewerkers en leerkrachten in hun denken en handelen worden versterkt.

### 4.3 Bevorderende en belemmerende factoren

Wat lijken nu de bevorderende factoren te zijn om interprofessionele samenwerking tussen basisonderwijs, kinderopvang en zorg te bevorderen met het oog op inclusie en de omgang met diversiteit? En wat zijn belemmerende factoren? We beschrijven hieronder alleen de factoren die in twee of meer proeftuinen worden genoemd.

Bevorderende factoren zijn:

- Gezamenlijke ambitie/idealisme, één visie, het werken met één ontwikkelingsvolgmodel (voor een gedeelde taal en visie in het team), met een bewustwording van het belang van ieders rol. In verschillende proeftuinen worden de gedeelde taal en visie genoemd als een resultaat van de samenwerking, maar ook als een voorwaarde daarvoor. Het zorgt ervoor dat de doorgaande ontwikkeling van het kind in de samenwerking centraal komt te staan en ieder daarin zijn rol duidelijker bepaalt.
- Voor een verandertraject als dit is een goede voorbereiding nodig. Hier aandacht voor hebben en er tijd voor uittrekken is een bevorderende factor.
- Fysieke nabijheid door één gebouw. Hoewel het onderdak in één gebouw geen garantie is voor betere samenwerking, helpt het wel als men door één fysiek onderkomen elkaar gemakkelijk kan ontmoeten (zie ook Gale et. al., 2013). Die ontmoeting geldt hier in drie opzichten:
  - de professionals van de kinderopvang en de basisschool die elkaar geregeld zien en spreken;
  - de kinderen die bij elkaar over de vloer komen;
  - de inclusiepedagoog die laagdrempelig op de locatie aanwezig is, aanspreekbaar voor de medewerkers en de ouders.

De laatstgenoemde vorm, de aanwezigheid van de inclusiepedagoog op de werkvloer, biedt als het ware een personalisatie van de samenwerking: er is een bekend gezicht, voor medewerkers en ouders direct en informeel benaderbaar (niet achter een loket of telefoonnummer), gericht op versterking en coaching van leerkrachten en pedagogisch medewerkers (en niet onnodig de zorg overnemend).

- De aanwezigheid van een inclusiepedagoog draagt ook op een andere manier bij aan resultaat. Verschillende betrokkenen zijn enthousiast over deze persoon, vanwege de extra ogen en handen die ze heeft met kennis van de ontwikkeling van het jonge kind en de groepsdynamica. Dit levert meer begrip op voor dat kind, en maakt dat men er bij zorgen eerder bij is om de ontwikkeling in goede banen te leiden. De inclusiepedagoog kan daarbij de pedagogisch medewerkers en leerkrachten coachen, die vervolgens op deze manier hun handlingsrepertoire vergroten.
- De proeftuinen hebben duidelijk elk hun 'trekkers', de spilfiguren in het netwerk van samenwerking die de contacten leggen en onderhouden, zorgen voor ontmoetingen en uitwisselingen. Vaak zijn dit de directeur van de basisschool, de manager van de kinderopvang, of de intern begeleider.
- Wat betreft de manier van samenwerken wordt een aantal factoren als bevorderend aangeduid: het open met elkaar in gesprek (kunnen) gaan, het vieren van successen, het waarderen van de resultaten die behaald zijn en het met elkaar reflecteren en kennis delen. Professionals geven ook aan dat het werkt als je elkaar al een tijdje kent.

- Het inschakelen van externe ondersteuning om bij te dragen aan leren en reflecteren blijkt ook een bevorderende factor zijn. Zo kregen professionals in Groningen video-interactiebegeleiding en werd de projectleider van de proeftuin in Eersel structureel ondersteund door een PACT-ambassadeur. De bezoekerondes in de casestudy hadden een vergelijkbaar effect. Professionals gaven aan dat de bijeenkomsten hen hielpen bij het reflecteren en leren.
- In de gemeenten Almere en Eersel benadrukken betrokken professionals dat zij het belangrijk vinden dat de gemeente vanaf het begin van het samenwerkingsproces een initiërende en stimulerende rol op zich neemt.
- De betrokkenheid van de gemeente bij een dergelijk veranderproces leidt tot meer inzicht in het belang van een gemeenschappelijk doel (de ontwikkeling van kinderen zo vroeg mogelijk in goede banen leiden) en de noodzaak van het organiseren van professionele ontmoetingen rondom het jonge kind. En het biedt gemeenten kansen om verschillende ontwikkelingen, bijvoorbeeld de ontwikkeling naar meer preventieve jeugdzorg, gezondheidszorg en integrale kindcentra, met elkaar te verbinden.

Belemmerende factoren zijn:

- Betrokken bestuurders en beleidsmakers realiseren zich soms onvoldoende dat het werken aan een inclusieve speelleeromgeving voor jonge kinderen een systeeminnovatie betreft die op meerdere niveaus tegelijk speelt. Dit vraagt om goede voorbereiding, een gezamenlijke focus en een lange adem.
- De huidige versnipperde financieringsstructuur belemmert interprofessionele samenwerking op de werkvloer.
- We hebben gezien dat de proeftuinen gaande de rit het doel uit het oog kunnen verliezen. Veel proeftuinen vonden het moeilijk om gedurende het proces te de oorspronkelijke doelen in beeld te houden. Het risico bestaat dat men dan gaat samenwerken om de samenwerking. Steeds is het van belang om 'het hogere doel' (de doorgaande ontwikkeling van de kinderen) voorop te stellen en interprofessionele samenwerking als middel hiervoor in te zetten.
- Beperkte tijd voor ontmoetingen en overleg bemoeilijkt interprofessionele samenwerking ten behoeve van samen kunnen ontwerpen en onderzoeken, leren en reflecteren.
- PACT zorgde tijdelijk voor extra middelen. Een belemmerende factor is wanneer niet duidelijk is hoe het project na afloop een vervolg kan krijgen. Projectgeld is een voordeel, maar slaat om in een nadeel als niet is voorzien in een structurele inbedding van de samenwerking. De PACT-proeftuinen hebben, op basis van hun enthousiasme, elk een manier gevonden om na de projectfinanciering verder te gaan. De financiering hiervoor komt van de gemeente of van de partners.
- In verschillende proeftuinen is ook opgemerkt dat de samenwerking nog te persoonsafhankelijk is. Vertrek van een spilfiguur kan ertoe leiden dat de samenwerking verzwakt. Kennelijk is de samenwerking niet zo geborgd dat deze een duurzaam en stabiel onderdeel van een organisatie is.
- Er kunnen aan een succes onverwachte consequenties kleven, die de proeftuinen voor nieuwe vragen stellen. Zo kan een betere zorgstructuur ertoe leiden dat er meer zorgkinderen naar de school komen, waardoor de school minder aantrekkelijk kan worden voor andere ouders.

### Belangrijkste bevindingen en leerpunten

De mix van onderzoeksmethoden heeft ons waardevolle lessen opgeleverd als het gaat om het stimuleren van interprofessionele samenwerking om de ontwikkeling van ieder kind te bevorderen.

- De proeftuinen blijken in eerste instantie vooral te leiden tot interprofessionele ontmoetingen en samen leren. Daardoor ontwikkelt men een meer gemeenschappelijke visie op de ontwikkeling en ondersteuning van kinderen. De kennis of dat concreet leidt tot beter omgaan met verschillen, minder doorverwijzingen, ouderbetrokkenheid en integraal organiseren van de zorg is vooralsnog beperkt. De resultaten uit de monitor laten zien dat het werken aan competenties voor interprofessionele samenwerking belangrijk is om op deze punten te groeien.
- De resultaten lijken te worden bevorderd door één taal en visie. En hoewel het onderdak in één gebouw geen garantie is voor betere samenwerking, helpt het wel als men door één fysiek onderkomen elkaar gemakkelijk kan ontmoeten.
- De proeftuinen hebben verder elk hun 'trekkers', de spilfiguren in het netwerk die de contacten leggen en onderhouden, zorgen voor ontmoetingen en uitwisselingen.
- Veel proeftuinen vinden het moeilijk om gedurende het proces het doel voorop te blijven stellen; voordat ze het in de gaten hebben wordt de samenwerking een doel op zich.
- De laagdrempelige aanwezigheid van een 'inclusiepedagoog' heeft vooral effect op de betrokken professionals. Zij voelen zich ondersteund en beter toegerust voor het omgaan met verschillen tussen kinderen, omdat de inclusiepedagoog door coachend gedrag hun competenties vergroot en de zorg niet onnodig overneemt. De indruk bestaat dat deze manier van werken leidt tot minder doorverwijzingen naar zwaardere vormen van zorg en/of speciaal onderwijs. De proeftuinen geven daarvoor aanwijzingen, maar nog lang geen zekerheid. Voor één proeftuin, Het Talent, kon hiervoor een berekening worden gemaakt. Daaruit blijkt dat als een kindcentrum in staat is om bij twee kinderen een verwijzing naar speciaal onderwijs of jeugdhulp te voorkomen, de kosten van een inclusiepedagoog zijn terugverdiend.<sup>1</sup>
- In de gemeentepilots benadrukken betrokken professionals dat zij het belangrijk vinden dat de gemeente vanaf het begin een initiërende, stimulerende en verbindende rol op zich neemt.
- Beperkte tijd en middelen vormen een belemmerende factor. De extra PACT-middelen boden uitkomst, maar zijn een nadeel als niet is voorzien in een goede borging zonder die middelen. Al gauw wordt gedacht aan de gemeente die het stokje daarvoor moet overnemen. Als het gaat om de inzet van een zorgprofessional is dat begrijpelijk, maar de kinderopvang en het onderwijs zullen ook moeten kijken welk belang zij zelf willen nemen in het versterken van de samenhang.
- De positie van de ouders is in de proeftuinen niet optimaal tot bloei gekomen. Ook dat kan een kwestie van tijd zijn geweest: de professionals moesten wellicht eerst elkaar goed vinden om de ouders daarna goed te kunnen betrekken. Maar de vraag is of deze volgorde wel logisch is.

<sup>1</sup> Het gaat in principe om inzet van 1 à 2 dagdelen voor een vaste medewerker vanuit de jeugdhulp. De kosten van een dergelijke medewerker zijn bij een jaarprijs van € 60.000, € 12.000. Afgezet tegen de kosten voor verwijzing naar speciaal onderwijs (afhankelijk van de zwaarte, tussen de € 12.000 en 18.000 per jaar) lijkt de inzet van een inclusiepedagoog kostenefficiënt.



#### 4.4 Discussie

De hier gepresenteerde gegevens zijn verzameld met een mix van methodes. Het resultaat is een rijk beeld van de processen en opbrengsten. De combinatie van de gegevens vergroot zo de betrouwbaarheid en validiteit van de bevindingen.

De vragenlijsten die in de monitor zijn afgenomen, meten de percepties van individuen die naar zichzelf en hun netwerk kijken (een 'wij-gevoel' hebben) en naar wat ze daarmee bereikt hebben. De scores laten zien dat de respondenten zich competent voelen in hun samenwerking met anderen. En dat er focus is op collectiviteit en teamwork, wat goed past bij de PACT-doelstelling: het stimuleren van interprofessionele samenwerking om de doorgaande ontwikkeling van ieder kind te bevorderen.

De kwalitatieve data uit de casestudy hebben inzicht gegeven in het implementatieproces en de manier waarop de deelnemers aan de samenwerking bouwden. Dat leverde een realistisch beeld op van de kinderopvang, het onderwijs en de zorgprofessionals die tussen de bedrijven door tijd moeten vinden om op de samenwerking te reflecteren en deze te verbeteren. De praktische insteek van de deelnemers zorgde vaak voor een sterke oriëntatie op 'dingen samen oppakken'. Geregeld bleek het nodig om daarbij het algemene doel (de doorgaande ontwikkelingslijn van kinderen) opnieuw onder de aandacht te brengen. De bezoeken waren daarom niet alleen momenten van en voor het onderzoek. Vaak waren het ook procesmomenten in de proeftuin zelf met formulering en aanscherping van doelen, helder maken van de acties en reflectie op de opbrengsten. De bezoeken werden daarom altijd door twee onderzoekers gedaan, waarbij één een actieve rol had en de ander een meer observerende en reflectieve rol. Het algemene beeld dat dit opleverde is een drukke praktijk die met langzaam groeiend enthousiasme toewerkt naar meer gezamenlijkheid.

#### Beperkingen

De toegepaste onderzoeksmethoden kennen ook beperkingen. In de eerste plaats zijn vooral de percepties van betrokkenen in kaart gebracht. Vinden zij dat de samenwerking is gegroeid? Is dat volgens hen ten goede gekomen aan de doelen van de proeftuinen? We kunnen dus geen conclusies trekken over bijvoorbeeld meer direct gemeten effecten op de ontwikkeling van de kinderen en de professionals. Voorts geldt dat de methodes zijn toegepast in de dagelijkse praktijk, met als gevolg dat niet alle instrumenten op hetzelfde moment van de implementatie zijn afgenomen. Dat bemoeilijkt de onderlinge vergelijkbaarheid van de resultaten. Verder geldt dat de proeftuinen zijn ingericht op locaties die interesse hadden in PACT en vaak al langer met een aantal spilfiguren aan de weg timmerden. Dat betekent dat de resultaten niet zonder meer te vertalen zijn naar andere locaties. Daarbij komt dat de proeftuinen geen eilanden zijn maar opereren in een context die van directe invloed is. Dat leidt ertoe dat ze gedurende de looptijd zijn veranderd: er is verloop van personeel, er komt nieuw beleid, de geldkraan voor de inzet van zorgprofessionals gaat dicht of juist open, enzovoort. Wat wij daarom onderzocht hebben is het resultaat van een dynamiek waar de proeftuinen onderdeel van uitmaken. De casestudy liet alle ruimte om dit dynamische proces in kaart te brengen met een open vraagstelling aan alle betrokkenen. Tot slot geldt dat het aantal proeftuinen klein is ten opzichte van het enorme aantal locaties waar ook kan worden geïnvesteerd in samenwerking om inclusief onderwijs te bevorderen. Zelfs als we ervan uitgaan dat een deel

van de potentiële locaties even gemotiveerd is om de samenwerking op te zoeken, kunnen we niet zonder meer stellen dat 'onze' proeftuinen voor hen model kunnen staan. De variëteit van de praktijk – alsmede de dynamiek waarin zij verkeert – is daarvoor te groot.

#### 4.5 Adviezen

Op basis van deze studie komen we tot concrete op de praktijk gebaseerde adviezen. We starten met een algemene aanbeveling en werken onze adviezen vervolgens uit langs drie lijnen: adviezen voor bestuurders en beleid, inhoudelijke adviezen voor de uitvoeringspraktijk en adviezen voor vervolgonderzoek.

#### Systeeminnovatie

Werken aan inclusieve speelleeromgeving van basisonderwijs, kinderopvang en zorg voor jonge kinderen vraagt om een doorbraak, om een systeeminnovatie. Dat vraagt allereerst om *verbindingen* 1) tussen de sectoren van onderwijs, opvang en zorg op basis van principes van gelijkwaardigheid en complementariteit; 2) tussen denken en doen c.q. tussen praktijk, beleid en onderzoek; 3) tussen de verschillende beleidsdossiers van passend onderwijs, van de transformatie voor jeugd, en van de kwaliteit van onderwijs en kinderopvang; 4) tussen de verschillende geldstromen om bestuurlijke en financiële belemmeringen weg te nemen.

Een dergelijke systeeminnovatie is niet geheel te realiseren in een project met een relatief korte duur. Het vraagt om lange adem om op de lange termijn succes te boeken. De PACT-proeftuinen hebben geleerd dat een goede voorbereiding van belang is om met elkaar te doordenken wat je wilt bereiken en waarom, om plannen vervolgens uit te voeren en de vorderingen onderzoeksmatig te volgen om ervan te leren. En tot slot om de positieve resultaten duurzaam te borgen op uitvoeringsniveau, op tactisch niveau en op lokaal niveau. Dit alles vraagt ook om vernieuwing in de sfeer van de opleidingen en professionalisering van educatieve en zorgprofessionals, en van de leidinggevendenden van de kindvoorzieningen.

*Adviezen voor beleid en bestuur*

Om de inclusieve kindvoorziening waar ieder kind meetelt, meedoet en leert, dichterbij te brengen, is het cruciaal dat beleidsmakers samen met de bestuurders uit het basisonderwijs, de kinderopvang en de zorg op lokaal niveau een *gezamenlijke ambitie* formuleren en zich hier langdurig aan verbinden. Door te inspireren en te sturen, door lef en doorzettingsvermogen te tonen en door ondersteuning van de werkvloer.

Vervolgens kan – als geen andere partij zich daarvoor aandient – de gemeente de *regie* nemen met betrekking tot deze innovatie. Maar hoe dan ook adviseren we dat de gemeente actief participeert in het samenbrengen van relevante partijen. Alle partijen moeten zich daarbij realiseren dat preventief werken in de pedagogische basisvoorzieningen om investeringen vraagt en dat de kosten voor de baten uitgaan. Bijvoorbeeld voor de aanstelling van een inclusiepedagoog als toegevoegde expertise in de kindvoorziening. Daar is voor de gemeente een rol weggelegd, maar zeker niet als enige.

Ook de bestuurders van onderwijs, kinderopvang en zorg op hun beurt moeten binnen het kader van de gedeelde ambitie *voorwaarden* creëren om interprofessionele samenwerking ten aanzien van inclusie te bevorderen.

De PACT-proeftuinen laten zien dat het van belang is om:

- a. te zorgen voor voldoende verschillende soorten expertises van goede kwaliteit;
- b. te zorgen voor continuïteit in bemensing, in de samenstelling van de teams en hun leidinggevendenden;
- c. de werkvloer af te schermen van bestuurlijke perikelen, zodat de professionals zich kunnen focussen op hun nieuwe samenwerking;
- d. te zorgen voor voldoende tijd om samen te leren en te onderzoeken;
- e. te zorgen voor adequate huisvesting, want nabijheid creëert ontmoeting en verbinding;
- f. te investeren in leiderschap en eigenaarschap ten behoeve van de persoonlijke ontwikkeling van T-shaped professionals en het leren als team.

*Adviezen voor de uitvoering*

Alles staat of valt met het formuleren van een gedeelde *pedagogische visie* en *heldere doelen* die passend zijn bij de *specifieke, lokale situatie*. Het kan helpen om bijvoorbeeld aan de hand van de PACT-meter de kwaliteit van de eigen uitvoeringspraktijk te evalueren en om de concrete samenwerking in kaart te brengen met een eenvoudig sociogram: zitten er hiaten in het netwerk? Wie is nog niet of onvoldoende aangesloten? Is de samenwerking op sommige punten te intensief en waar loopt het over teveel schijven? Maak daarbij ruimte voor de stem van ouders en kinderen. Wat zijn hun verwachtingen en wensen?

Houd vervolgens *focus* op de gekozen doelen voor de lange termijn. En vergeet daarbij niet dat interprofessionele samenwerking een middel is en geen doel. Zorg ervoor dat het netwerk simpel en effectief is. Waak voor nieuwe overlegvormen. En organiseer nabijheid en korte lijnen.

Het includeren van kinderen die van elkaar verschillen is niet altijd een gemakkelijke opgave. Zorg er daarom voor de professionals op de werkvloer te ontzorgen. Niet door expertise binnen te halen nadat er een probleem is gesignaleerd, maar door van meet af aan *expertise in te brengen* in de teams. De toegevoegde expertise, bijvoorbeeld die van de inclusiepedagoog, moet erop gericht zijn om de leerkrachten en pedagogisch medewer-

kers te professionaliseren in het omgaan met diversiteit. Niet door werk van hen over te nemen, maar door hen te ondersteunen bij hun eigenlijke werk.

De kwaliteit van de uitvoering is gebaat bij leidinggevendenden die investeren in continue *professionalisering* van hun teams op de werkvloer. Ga bijvoorbeeld samen op zoek naar kennis en werkwijzen die inclusief werken versterken en gebruik de energie en het enthousiasme van onderop. We hebben gezien dat een dergelijk enthousiasme deuren open kan breken.

We hebben bovendien geleerd dat de kwaliteit van de uitvoering/praktijk gebaat is bij het *vreemde ogen-principe* bijvoorbeeld van onderzoekers, experts en andere ondersteuning. We adviseren daarom om het vreemde ogen-principe in de staande praktijk te borgen, zodat professionals en leidinggevendenden samen optrekken met onderzoekers. Tellen en vertellen helpen bij de ontwikkeling naar meer inclusief werken. Al werkende en onderzoekende kunnen er nieuwe praktijken en ervaringen worden opbouwen. Inclusie is een ambitie, het werken daaraan gaat echter het beste in kleine stapjes, kleine acties en steeds checken of en wat werkt (actieleren). Vreemde ogen en leuke werkvormen helpen daarbij.

Tot slot hebben we gezien dat het van belang is dat de kindvoorzieningen hun successen weten te communiceren in de juiste gremia: bij lokale overheden, bij ouders, bij bestuurders van onderwijs, opvang en zorg, bij belangenorganisaties zoals de PO-raad.

*Adviezen voor vervolgonderzoek*

PACT heeft drie jaar in de proeftuinen gewerkt aan meer inclusie door middel van interprofessionele samenwerking. Het verdient aanbeveling om de innovatieve pedagogische praktijken waarin wordt samengewerkt aan inclusieve speelleeromgeving langdurig te volgen. Dat zijn niet alleen de PACT-proeftuinen. Er zijn in Nederland meerdere uitvoeringspraktijken en vergelijkbare initiatieven die zich verbinden aan de ambitie van inclusie en diversiteit. Dat onderzoek zou onze kennis over de werkzame factoren, de processen en de resultaten die dat voor de kinderen oplevert, moeten verdiepen. Op termijn kan het voorgestelde onderzoek een antwoord formuleren op de vraag welke werkwijzen het meeste effect sorteren op de ontwikkeling van kinderen en de ervaringen van ouders.

Borgatti, S.P., Everett, M.G., & Freeman, L.C. (2002). *Ucinet for Windows: Software for Social Network Analysis*. Harvard, MA: Analytic Technologies

Borgatti, S.P., Mehra, A., Brass, D.J., & Labianca, G. (2009). Network analysis in the social sciences. *Science*, 323, 892-895

Bronnstein, L.R. (2002). Index of interdisciplinary collaboration. *Social Work Research*, 26(2), 113-126

Creswell, J. W. & Plano Clarck, V. L. (2006). *Designing and conducting Mixed Methods Research*. Newbury Park, CASage

Doornenbal, J. , Duin, A., Meijknecht, G. (red.) (2014). *Samen voor alle kinderen. Uitgangspunten en ijkpunten voor een sterke pedagogische omgeving voor jonge kinderen*. Bouwgroep PACT/Het Kinderopvangfonds <https://www.pedagogischpact.nl/sites/default/files/files/samen-voor-alle-kinderen-13-6-HR.pdf>

Doornenbal, J. & De Leve, C. (2014). *De pedagogische professional van de toekomst. 21st century skills professionals 0-6-jarigen*. [www.pedagogischpact.nl](http://www.pedagogischpact.nl)

Doornenbal, J. Duin, A. & Meijknecht, G. (red.) (2017) *Samen aan de slag*. PACT/ Het Kinderopvangfonds. <https://www.pedagogischpact.nl/images/publicaties/Samen-aan-de-slag.pdf>

Gale, N. K., Heath, G., Cameron, E., Rashid, S., & Redwood, S. (2013). Using the framework method for the analysis of qualitative data in multidisciplinary health research. *BMC Medical Research Methodology*, 13, 117

Kindcentrum 2020 (2015). Rozendaal, G. van & Vaes, M. (red.). *Kindcentra 2020; een realistisch perspectief*. Het Kinderopvangfonds

Leseman, P. & Veen, A. (red.) (2016). *Pre-COOL cohortonderzoek. Resultaten over de voorschoolse periode*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut

Oberon (2016). *Samenwerking in beeld*. Utrecht: Oberon

Ødegård, A. (2006). Exploring perceptions of interprofessional collaboration in child mental health care. *International Journal of Integrated Care*, 6

Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods (2nd ed.)*. Newbury Park, CA: Sage

SER (2016a). *Advies Gelijk goed van start*. SER  
SER (2016b). *Advies Een werkende combinatie*. SER


Slot, P. L. (2015). Het verband tussen structurele en proceskwaliteit is niet lineair. Over hoe belangrijk interne professionalisering is [The association between structural and process quality is not linear. About the importance of in-service professional development]. *Beleid Bestuur Management & Pedagogiek in de kinderopvang*, 5, 28-32

Taskforce samenwerking onderwijs en kinderopvang (2017). *Tijd om door te pakken in de samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang*. Den Haag: Rijksoverheid

Thannhauser, J., Russell-Mayhew, S., & Scott, C. (2010). Measures of interprofessional education and collaboration. *Journal of Interprofessional Care*, 24(4), 336-49


Wasserman, S., & Faust, K. (1994). *Social network analysis; Methods and applications*. Cambridge, UK: Cambridge University Press

Yperen, T. van & Woudenberg, W. van (2011). *Werk in uitvoering. Bouwen aan het nieuwe jeugdstelsel*. Utrecht: NJi <http://www.nji.nl/nl/Implementatie/Implementatiewijzer>



In het innovatieproject PACT trekken wetenschap, praktijk en beleid samen op om de kwaliteit van de pedagogische voorzieningen voor jonge kinderen te versterken. Doel is een inclusieve speelleeromgeving waarin ieder kind mee telt, mee kan doen en zich optimaal kan ontwikkelen. Het middel is het bevorderen van interprofessionele samenwerking tussen kinderopvang, basisonderwijs en zorg. Overal in het land zijn proeftuinen opgezet om die ambitie in praktijk te brengen.

Een wetenschapsteam volgde, begeleidde en onderzocht de PACT-proeftuinen met meerdere instrumenten: een *kwalitatieve casestudy*, de *Monitor Interprofessionele Samenwerking* en een enquête onder projectleiders naar *meetbare resultaten*. Deze publicatie gaat over de resultaten van het onderzoek en wordt afgesloten met conclusies en adviezen.



Deze studie is financieel mogelijk gemaakt door **HET KINDEROPVANGFONDS**  
Te bestellen en te downloaden via: [www.pedagogischpact.nl](http://www.pedagogischpact.nl)